جامعة اليرموك

كلية التربية

قسم الإدارة وأصول التربية

دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها المشكلات والحلول المقترحة

Saudi Universities Role in the Development of Human Resourees and Provide Employment Opportunities for Graduates the Problems and Suggested Solutions

إعداد الطالب

بدر بن مقعد بن سالم بن مسيف المطيري

إشراف

الأستاذ الدكتور

صالح ناصر عليمات

حقل التخصص – الإدارة التربوية

2014 م

دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها المشكلات والحلول المقترحة

إعداد

بدر بن مقعد بن سالم المطيري

ماجستير الإدارة والتنظيم، جامعة الملك سعود، 2009م

قُدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في تخصص الإدارة التربوية في جامعة اليرموك، إربد، الأردن

وافق عليها

صالح ناصر عليمات.. مشرفا رئيساً

أستاذ في الإدارة التربوية، جامعة اليرموك

حسن أحمد الحياري.. عضواً

أستاذ في أصول التربية، جامعة اليرموك

خليفة مصطفى أبو عاشور..عضواً

أستاذ مشارك في الإدارة التربوية، جامعة اليرموك

منيرة محمود الشرمان.. عضواً

أستاذ مشارك في الإدارة التربوية، جامعة اليرموك

محمد أمين حامد القضاه..عضواً

أستاذ في أصول التربية، الجامعة الأردنية

تاريخ المناقشة 23 / 6 / 2014م

الإهـداء

إلى أجـمل عنـاويني.................................. أجــدادي (سالم ، وعلي)

إلى نبع حبـي وأزكـى ذكـرياتي.............................عمـي رحـمه اللـه

إلى عنوان الوفـاء والعطـاء والتضحـية........................... والـدي

إلى قـرة عيـني... والـدتي

إلى كنـز دنيـاي....................................... أخواني وأصدقائي

إلى أجـمل نصـيب وقـدر.. زوجتي أم بندر

إلى زهور الحب والشوق...أبنائي

إلى كل طالب علم .... أهدي لك هذا العمل

شكر وتقدير

﴿ الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي هَدَانَا لِهَذَا وَمَا كُنَّا لِنَهْتَدِيَ لَوْلَا أَنْ هَدَانَا اللَّهُ ﴾

صدق الله العظيم

آية (43) سورة الأعراف

الحمد لله حتى يرضى والحمد لله عند الرضى والحمد لله بعد الرضى على عظيم نعمه وتوفيقه لإنجاز هذه الأطروحة. والصلاة والسلام على محمد الرسول الأمين وعلى آله وصحبه أجمعين.

يسعدني ويشرفني أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير مقرونة بالعرفان الجميل لأستاذي الفاضل سعادة الأستاذ الدكتور/ صالح ناصر عليمات، الذي أعطى فأفاض العطاء وأرشد وشجع بتعامل أبوي أشعرني بالدافع والروح المعنوية لمزيدٍ من العمل الجاد لإكمال هذه الأطروحة.

كما أتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى كل من قدم لي المساعدة والتوجيه في إعداد هذه الأطروحة، وإلى أعضاء لجنة المناقشة، وإليكم أساتذتي بقسم الإدارة وأصول التربية بجامعة اليرموك فلكم مني الشكر والعرفان على جهودكم وتعاونكم الصادق وعطائكم العلمي النافع.

سائلاً الله تعالى أن يحفظ الجميع ويجزيهم عني خير الجزاء على ما بذلوه وأن يجعل ذلك في موازين أعمالهم... آمين.

الباحث

بدر بن مقعد بن سالم المطيري

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة

الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها

الفصل الثاني: الأدب النظري والدراسات السابقة

الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات

فهرس المحتويات

الموضوع | الصفحة

فهرس الجداول

13	نتائج تطبيق اختبار Independent Sample T- Test على محاور الدراسة والأداة ككل تبعا لمتغير الجنس.	84
14	نتائج تطبيق اختبار Independent Sample T- Test على محاور الدراسة والأداة ككل تبعا لمتغير المسمى الوظيفي.	86
15	نتائج تطبيق اختبار Independent Sample T- Test على محاور الدراسة والأداة ككل تبعا لمتغير الكلي.	88
16	التكرارات والنسب المئوية لـ مدراء مكاتب التوظيف(بوزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل) من حيث المعارف والمهارات والقدرات التي يجب توافرها في خريجي الجامعات لتحقيق متطلبات شغل الوظائف في سوق العمل.	16
17	التكرارات والنسب المئوية لـ مدراء مكاتب التوظيف(بوزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل) من حيث تأهيل الجامعات لطلبتها لسوق العمل.	91
18	التكرارات والنسب المئوية لـ مدراء مكاتب التوظيف (بوزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل) من حيث توفير الجامعات لفرص التعليم والتدريب واكتساب الخبرات المهنية المستدامة للطلبة.	92
19	التكرارات والنسب المئوية لـ مدراء مكاتب التوظيف(بوزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل) من حيث تأهيل الجامعات لطلبتها للعمل الحر (ريادة الأعمال) الفردي أو الجماعي	93
20	التكرارات والنسب المئوية لـ مدراء مكاتب التوظيف (بوزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل) من حيث توفير الجامعات لفرص العمل لخريجيها في التوجيه والإرشاد المهني.	93
21	التكرارات والنسب المئوية لـ مدراء مكاتب التوظيف(بوزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل) من حيث توفير الجامعات لفرص العمل لخريجيها في مساهمة الجامعات في توفير فرص العمل للخريجين، وتوظيفهم.	94
22	التكرارات والنسب المئوية لـ (رجال الأعمال) من حيث المعارف والمهارات والقدرات التي يجب توافرها في خريجي الجامعات لتحقيق متطلبات شغل الوظائف في سوق العمل.	95

23	التكرارات والنسب المئوية لـ (رجال الأعمال) من حيث تأهيل لجامعات لطلبتها لسوق العمل.	96
24	استخراج التكرارات والنسب المئوية لـ (رجال الأعمال) من حيث توفير الجامعات لفرص التعليم والتدريب واكتساب الخبرات المهنية المستدامة للطلبة.	97
25	استخراج التكرارات والنسب المئوية لـ (رجال الأعمال) من حيث تأهيل الجامعات لطلبتها للعمل الحر (ريادة الأعمال) الفردي أو الجماعي.	98
26	التكرارات والنسب المئوية لـ (رجال الأعمال) من حيث توفير الجامعات لفرص العمل لخريجيها في التوجيه والإرشاد المهني.	99
27	التكرارات والنسب المئوية لـ (رجال الأعمال) من حيث توفير الجامعات لفرص العمل لخريجيها في مساهمة الجامعات في توفير فرص العمل للخريجين، وتوظيفهم.	99
28	التكرارات والنسب المئوية لـ مدراء مكاتب التوظيف(بوزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل) من حيث المعارف والمهارات والقدرات التي يجب توافرها في خريجي الجامعات لتحقيق متطلبات شغل الوظائف في سوق العمل.	100
29	التكرارات والنسب المئوية لمدراء مكاتب التوظيف(بوزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل) من حيث تأهيل الجامعات لطلبتها لسوق العمل.	101
30	التكرارات والنسب المئوية لمدراء مكاتب التوظيف(بوزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل) من حيث توفير الجامعات لفرص التعليم والتدريب واكتساب الخبرات المهنية المستدامة للطلبة.	101
31	التكرارات والنسب المئوية لـ مدراء مكاتب التوظيف(بوزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل) من حيث تأهيل الجامعات لطلبتها للعمل الحر(ريادة الأعمال) الفردي أو الجماعي.	102
32	التكرارات والنسب المئوية لـ مدراء مكاتب التوظيف (بوزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل) من حيث توفير الجامعات لفرص العمل لخريجيها في التوجيه والإرشاد المهني.	103
33	التكرارات والنسب المئوية لـ مدراء مكاتب التوظيف(بوزارة الخدمة المدنية	104

قائمة الملاحق

فهرس الأشكال

الملخص

المطيري، بدر بن مقعد . دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها المشكلات والحلول المقترحة. أطروحة دكتوراه، جامعة اليرموك، 2014. (المشرف أ. د. صالح ناصر عليمات).

هدفت هذه الدراسة التعرف على دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها، من وجهة نظر القادة الإداريون في الجامعات السعودية. ومدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجاباتهم تعزى لمتغيرات (الجنس، المسمى الوظيفي، الكلية). كما هدفت هذه الدراسة التعرف على المشكلات التي تواجه الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية، وتوفير فرص العمل لخريجيها من وجهة نظر مدراء مكاتب التوظيف في وزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل، ورجال الأعمال، والحلول المقترحة لهذه المشكلات من وجهة نظرهم من خلال إجراء الباحث المقابلة معهم.

ولتحقيق أهداف هذه الدراسة قام الباحث بإعداد (إستبانه) تتضمن (78) فقرة ضمن (خمسة محاور) مجالات ذات علاقة بدور الجامعات في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها. ومن ثم تم إعدادها كإستبانة إلكترونية تم إرسالها بالبريد الإلكتروني عن طريق عمادة البحث العلمي في كل جامعة لمجتمع الدراسة والبالغ عددهم (839) قائداً إدارياً ذكوراً وإناثاً (عميد وعميدة كلية ، وكيل ووكيلة كلية ، رئيس ورئيسة قسم أكاديمي) في التخصصات العلمية والإنسانية تم إختيارهم بالطريقة العمدية، حيث تم تطبيق الدراسة على (أربع جامعات حكومية فقط) وهي جامعات الملك سعود وفروعها في الرياض، وجامعة الأميرة نورة للبنات وفروعها في الرياض، وجامعة الملك عبد العزيز وفروعها في جدة، وجامعة الملك فيصل وفروعها في الإحساء، وقد بلغت (عينة الدراسة النهائية من المستجيبين) (338) قائداً إدارياً منهم (174) قائدا إداريا (ذكور) و(164) قائداً إدارياً (إناث) في

التخصصات العلمية والإنسانية، كما قام الباحث بإعداد أسئلة للمقابلة ملحق رقم (5) ومن ثم إجراء المقابلات مع (20) مديراً من مدراء مكاتب التوظيف في وزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل، ورجال الأعمال وعددهم (20)، وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة أن دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها (ككل) ووفقاً من وجهة نظر القادة الإداريون جاء بدرجة (متوسطة). كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة α=0.05 بين المتوسطات الحسابية لدور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها (ككل) يعزى لمتغير المسمى الوظيفي وكانت لصالح (رئيس ورئيسة قسم أكاديمي) مقارنة (بعميد وعميدة كلية ، وكيل ووكيلة كلية). وبناء على النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة أوصى الباحث بمجموعة من التوصيات من أهمها: وضع إستراتيجية وطنية على مستوى المملكة للإرتقاء بدور الجامعات السعودية في تحسين جميع مدخلات نظم تنمية الموارد البشرية (طلاب وطالبات) الجامعات السعودية وتوفير فرص العمل لهم ويشمل ذلك السياسات والخطط والبرامج والمناهج والمواد التعليمية والهيئات التدريسية والتدريبية، والإدارات المتطورة، والتمويل المناسب لجميع العمليات، والتسهيلات المكانية والفنية، والعمل على تحول دور الجامعات السعودية من الدور التقليدي المرتكز على التوظيف إلى دور الجامعات الريادية التي تركز على مبدأ إيجاد وتوفير فرص العمل لطلبتها من خلال تصميم برامجها ومناهجها وتخصصاتها لتخريج طلاب قادرين على المنافسة على فرص العمل، وإرتقاء الجامعات السعودية بدورها في الإسهام بتوظيف خريجيها من خلال توثيق العلاقة والتعاون والتنسيق الفاعل بين الجامعات ومكاتب التوظيف بوزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل وإدارات الموارد البشرية في القطاع الخاص.

الكلمات المفتاحية: الدور، الجامعات السعودية، تنمية الموارد البشرية، فرص العمل، الخريجين.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

المقدمة

للجامعة في وقتنا الحاضر دور بالغ الأهمية في حياة الأمم والشعوب، بل إنها عماد التنمية البشرية الحاسم على صعيد العالم كله، فهي جامعة لمختلف إبداعات الفكر الإنساني، وجامعة لثوابت المجتمع وخصوصياته الثقافية، وجامعة لموارد المعرفة بما يستطاع تجديده وإنتاجه، وجامعة لمقومات الحياة من حيث الشراكة الفاعلة في الحياة الجامعية، وجامعة لفرق عمل متكاملة ومتعاونة، تجتمع مدارسهم الفكرية لخدمة الطلاب والإرتقاء بالبحث العلمي وخدمة المجتمع.

"إن التنمية والتطوير والإصلاح هي ممارسة، وفعل، وإنجاز، وأنه لا مجال للتقصير في أداء المسؤولية في بلد منّ الله سبحانه عليه بعقيدة تدعو للعمل والأمانة وأداء الواجب وأفاض عليه بالخير الوفير والإمكانات وحياه بالمواطنين المتفانين في حب وطنهم والإخلاص له"(خادم الحرمين الشريفين الملك عبدالله بن عبدالعزيز آل سعود، جريدة الرياض:2007).

وتحتل الجامعات قمة السلم التعليمي في أي مجتمع، ولقد أصبح عدد الجامعات في أي دولة من المعايير الأساسية التي يحكم من خلالها على مدى حرص الدولة على الأخذ بأسباب التقدم والعصرية (كاظم، 2004).

وقد أعطى التعليم الجامعي في العديد من الدول برهاناً على قدرته على حفز التغيير والتقدم في المجتمع، وبسبب سرعة التغيير الحالية والرغبة في بناء مجتمع المعرفة، يجب أن يعمل التعليم

الجامعي والبحث العلمي كمكونات أساسية للتنمية المستديمة الثقافية، والاجتماعية والاقتصادية، والبيئية للأفراد والمجتمعات(الحوت، 2004).

وينبّه بورتر ومكبين (Porter and Mckibbin 1988) إلى أن البشرية على أعتاب القرن الواحد والعشرين وأن هذا الحدث يلزم الأكاديميين الإداريين في الجامعات بأن يكونوا على مستوى الحدث، وأن يراجعوا على نحو مستمر نوعية برامجهم، وأن يشحذوا بكل عزم وجد إرادة التغيير والإبداع في مواجهة التطور المتوقع في القرن القادم.

وترى كاظم (2004) أنه يجب على الجامعات أن تطور غاياتها ومقاصدها، وتعد الطلاب لما يتطلبه الواقع من معرفة متطورة وعلى نحو مستمر، وما يتطلبه إتقان للمهارات وتطوير الشخصية والتي تتلاءم مع الحضارة العصرية، وما يتطلبه من قدرة على المساهمة في خدمة التنمية الشاملة للمجتمع.

كما يرى الخطيب (2001) أن التربية كما هي مسؤولة عن إحداث التنمية هي أيضاً مسئولة عن الإنسان ومستقبله، وهي مدعوة أكثر من أي وقت مضى إلى تطوير ذاتها وتجديدها.

ولأن الثروة التي تباهي بها الأمم هي رأسمالها البشري الذي يتم تطويره ليكون قابلاً ومؤهلاً للقيام بعمليات التنمية، لأن خياراتنا في العالم العربي ليست تقدم وتقدم اقل وإنما تقدم أو تخلف ثلث السكان هم المنتجين وما تبقى من القدرة البشرية معطلة أو مهمشة (مقدادي، 2000).

وبما أن أي نظام تعليمي في كل المجتمعات يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالنظام الاقتصادي بعامة، وبهيكل العمالة بخاصة، وبالتالي يرتبط بوصول سوق العمل إلى حالة من التوازن ويكون ذلك أفضل استثمار للثروة البشرية، لذا فان الكفاية الخارجية للنظام التعليمي تتحقق بمعدلات مرتفعة في حالة تلبية

حاجات المجتمع من الأيدي العاملة المؤهلة التي تتطلبها مواقع العمل والإنتاج، أما فقدان التوازن في سوق العمل سواء بالفائض أم بالعجز فيؤدي إلى علاقات مختلفة بين ما ينتجه النظام التعليمي وما يعرضه من عمالة مدربة، وبين الطلب الاقتصادي لفرص العمل التي تتطلبها معدلات التنمية في النشاطات الاقتصادية والاجتماعية المختلفة (عبد ربه، 1998).

لذا فإن الباحث يرى أن مشكلة الدراسة تنطلق من أهمية ومكانة ودور الجامعات في المجتمع في قيادة عملية التنمية والتقدم، وأهمية مواكبتها الاتجاهات العالمية المعاصرة الداعية إلى التنمية البشرية المستدامة، كما أنه ومن خلال إطلاع الباحث على العديد من الدراسات السابقة وخاصة التي أجريت في المجتمع السعودي أنها لم تتناول بالبحث الدور الذي يجب أن تقوم به الجامعات في تنمية الموارد البشرية المتمثلة في طلبتها من خلال التطوير والتجديد للسياسات والخطط المستمر للبرامج والمناهج، والشراكة مع القطاعات الإنتاجية في عمليات التدريب والتأهيل لتحقيق الموائمة المطلوبة مع متطلبات التنمية وسوق العمل، بالإضافة للقلة النادرة للدراسات في المجتمع السعودي التي تتناول الدور الذي يجب أن تتبناه الجامعات في المساهمة الفاعلة في توفير فرص العمل لخريجيها، بالإضافة إلى قلّة وندرة الدراسات عن الدور الذي يجب أن تتبناه الجامعات السعودية في تأهيل طلبتها للعمل الحر الفردي والجماعي (ريادة الأعمال)، حيث لم يتم إيلاء هذا الدور الأهمية المطلوبة، حتى يمكن للجامعات السعودية التحول من دور الجامعات التقليدية، إلى جامعات معاصرة فاعلة في تنمية المجتمع وتقدمه والمساهمة في حل مشكلاته.

مشكلة الدراسة

إن التعليم الجامعي بمعناه الواسع يجب أن يتضمن اكتساب المهارات والمعارف البشرية حيث يستمد أهميته من علاقته بالقدرة على توفير فرص العمل للخريجين، أو على الأقل زيادة إمكانية الحصول عليها إلى أقصى قدر ممكن لأن التعليم الجامعي يعد أهم مصادر تنمية رأس المال البشرى في المجتمع.

والجامعات العربية بوصفها مؤسسات للتعليم العالي تواجه العديد من التحديات بعضها خارجي يفرضها الواقع الدولي والتحولات العالمية الاقتصادية والسياسية والتكنولوجية والعلمية، والتي منها استحداث نظم تعليمية حديثة مثل التعليم عن بعد، وتطور مجالات البحث العلمي، وتزايد استخدام الوسائط الالكترونية في الجامعة، وزيادة التعاون العلمي بين مؤسسات التعليم العالي، وتدويل التعليم، وبعضها الآخر مجموعة التحديات الداخلية الخاصة في المجتمعات المحلية التي تقدم هذه الجامعات خدماتها فيها، والتي منها ضعف الطاقة الاستيعابية لهذه المؤسسات، وتزايد الطلب عليها، وصعوبة التوازن بين الكم والنوع في منظومة العمل في هذه المؤسسات، وصعوبة التكيف مع متطلبات السوق في هذه المجتمعات، وضعف مخرجات المؤسسات المتمثلة في الأعداد الهائلة من الخريجين غير الملائمين لمستجدات العصر في ظل تغيير طبيعة وأشكال مهن المستقبل. (بركات، 2009، ص. 249) و(خوج، 2008، ص. 96).

وفي المملكة العربية السعودية فإن مما يوضح مشكلة الدراسة ويبرز أهميتها أنه ومن خلال إطلاع الباحث على الدراسات السابقة والتي أجريت على المرحلة الجامعية في المجتمع السعودي كدراسة التركستاني (1998)، ودراسة البازعي (1998)، ودراسة القرني (1999)، ودراسة غبان

(2000)، ودراسة العيسى (2002)، ودراسة العسيري (2005)، ودراسة الرفاعي (2005)، ودراسة الكثيري (2005)، ودراسة المقبل (2007)، ودراسة دندري وهوك (2007)، ودراسة خليفة (2008)، والتي كشفت نتائجها وتوصياتها التي توصلت إليها عن الصعوبات والمشكلات التي تواجهه جامعات المملكة العربية السعودية وخاصة في مايلي: قصور التخطيط في التعليم العالي في الاستجابة لمتطلبات المواءمة في بعض الجوانب كان أبرزها محور الكفاءة الخارجية وخاصة على صعيد العلاقة بالخريجين ومتابعتهم في سوق العمل للوقوف على مدى ملائمة مؤهلاتهم لمتطلبات الوظائف والمهام التي يمارسونها، وعدم وجود آليات للحصول على تقديرات كمية ونوعية من منظمات سوق العمل لاحتياجاتهما المستقبلية من القوى العاملة، كما أن التعليم الجامعي يغلب عليه الطابع التدريسي المحض، ولا ينمى مهارات التعليم الذاتي والفكر العلمي الإبداعي الناقد، وعدم توفر الخبرات العملية لدى الخريجين، وعدم إجادة الخريجين للغات الأجنبية، كما أن خريجي التعليم الجامعي متحيزين نحو التخصصات النظرية، والجامعات لا تدرب طلابها وتأهلهم للعمل في القطاع الخاص لذلك فهم يفضلون العمل الإداري عن الميداني، عدم التوازن في توزيع الطلاب بين الدراسات النظرية والدراسات العلمية التطبيقية، اختلاف الجامعات في تطبيق أنشطة الجودة وضرورة استمرار عملية التحديث والتحسين لمواجهة التحديات المتعلقة بفاعلية برامج التعليم العالي ونوعيتها ومدى قدرتها على استيعاب المستجدات العلمية والتقنية المتسارعة، أنه وبانضمام المملكة العربية السعودية لمنظمة التجارة العالمية يجب القيام بإجراء تقويم دقيق لمؤسسات التعليم والتدريب على اختلاف أنواعها ومستوياتها والارتباط (بقطاعات التوظيف) لأن المنافسة ستكون كبيرة وقوية ومؤثرة على الاقتصاد السعودي.

وحيث يرى (السنبل،2009) أن التعليم العالي في المملكة العربية السعودية يواجه العديد من التطورات والتحديات المتلاحقة ومنها: الكثافة السكانية، والطلب الاجتماعي المتزايد للالتحاق بمؤسسات التعليم العالي المختلفة، وزيادة أعداد الطلاب والطالبات في الجامعات الحكومية. الأمر الذي أدى تكديس أعداد هائلة من الطلاب في مؤسسات التعليم العالي فاق ما رسمته خطط التنمية، كما أنه بينما تتزايد الحاجة للتقنيين والفنيين في المجالات الطبية والصناعية والهندسية وتقنية المعلومات، إلا أن معظم الجامعات لا زالت تركز على الدراسات النظرية والأدبية دون الدراسات العلمية والتطبيقية.

كما أشارت خطة التنمية الثامنة (2005-2010) بأن المؤسسات التعليمية لا زالت تخرج كوادر لا تتناسب مع متطلبات التنمية في القطاعين العام والخاص، والدليل على ذلك ظاهرة البطالة بين خريجي المرحلة الثانوية والجامعية في حين يتم الاعتماد على العمالة الوافدة وبدرجة كبيرة، حيث يتضح من تحليل مؤشرات البطالة في المملكة العربية السعودية أن معدلاتها بين أوساط الشباب وحديثي التخرج من فئات الأعمار (15-24) مرتفع نسبياً عن المتوسط العام، فيما تنخفض النسبة بين فئات الأعمار التي تزيد على (24) سنة.

كما لاحظ الباحث وبعد الإطلاع على العديد من الدراسات المحلية أهمية تبني الجامعات العديد من المبادرات التي تساهم في مد جسور الشراكة الحقيقية والفاعلة بين الجامعة والقطاعين العام والخاص، مما يدعم العملية التعليمية والبحث في آفاق التطوير في تنمية الموارد البشرية وفق متطلبات خطط التنمية وسوق العمل.

وعلى ذلك تكمن مشكلة الدراسة الحالية في السؤال التالي **"ما دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها - المشكلات والحلول المقترحة - " ؟**

أسئلة الدراسة:

سعت هذه الدراسة للإجابة على الأسئلة التالية:

السؤال الأول: ما دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها من وجهة نظر القادة الإداريون في الجامعات السعودية ؟

السؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) في استجابات القادة الإداريون في الجامعات السعودية، تعزى لمتغيرات (الجنس، المسمى الوظيفي، الكلية) حول دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها؟

السؤال الثالث: ما المشكلات التي تواجهه الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية، وتوفير فرص العمل لخريجيها من وجهة نظر مدراء مكاتب التوظيف في وزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل، ورجال الأعمال ؟

السؤال الرابع: ما الحلول المقترحة للمشكلات التي تواجه الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية، وتوفير فرص العمل لخريجيها من وجهة نظر مدراء مكاتب التوظيف في وزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل، ورجال الأعمال ؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على:

- دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها من وجهة نظر القادة الإداريون في الجامعات السعودية.
- مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) في استجابات القادة في الإداريون في الجامعات السعودية تعزى لمتغيرات (الجنس، المسمى الوظيفي، الكلية) حول دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها.
- المشكلات التي تواجهه الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية، وتوفير فرص العمل لخريجيها من وجهة نظر مدراء مكاتب التوظيف في وزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل، ورجال الأعمال.
- الحلول المقترحة للمشكلات التي تواجه الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية، وتوفير فرص العمل لخريجيها من وجهة نظر مدراء مكاتب التوظيف في وزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل، ورجال الأعمال.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في الجوانب التالية:

- تعتبر هذه الدراسة – حسب علم الباحث– (من الدراسات الأوائل) في المملكة العربية السعودية والتي تتناول التعرف على واقع دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها، لذا من المؤمل أن تسهم نتائج وتوصيات هذه الدراسة في مساعدة واستفادة

مؤسسات من المجتمع السعودي وخاصة ذات الصلة بتنمية الموارد البشرية، وتوظيف طلاب وخريجي الجامعات كوزارة التعليم العالي ممثلة في الجامعات ووزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل والغرف التجارية والصناعية وصندوق الموارد البشرية ومؤسسات القطاع الخاص سواء على مستوى رسم السياسات والتخطيط أو وضع الخطط الإستراتيجية، أو التطوير، أو اتخاذ القرار، أو الوصول إلى التنسيق الفاعل فيما بينها.

- تأتي هذه الدراسة مساهمة واستجابة من الباحث لما أولته خطة التنمية التاسعة (وزارة التخطيط 31 – 1432/ 35 – 1436هـ) (2010– 2014م) من " الاهتمام الخاص بتنمية القوى البشرية الوطنية والارتقاء المستمر بمهاراتها وتنمية قدراتها وزيادة توظيفها، وخاصة في القطاع الخاص، من خلال العديد من السياسات التي قدمتها الخطة، والتي تستهدف تطوير النظام التعليمي بما يضمن الاستجابة النوعية والكمية للاحتياجات التنموية والمجتمعية وللمعارف المستجدة " (خطة التنمية التاسعة، وزارة الاقتصاد والتخطيط).

- تبرز أهمية هذه الدراسة في - ندرة الأبحاث والرسائل العلمية – حسب علم الباحث وإطلاعه – في البيئة السعودية والتي لم تبحث في مجال دور الجامعات في توفير فرص العمل لخريجيها، حيث لم يتم إيلاء هذا الدور الأهمية المطلوبة.

- من المؤمل أن تساهم هذه الدراسة من خلال نتائجها وتوصياتها في تقديم بعض الحلول والمقترحات لما أشارت إليها العديد من الدراسات المحلية والعربية والدولية في أن الأنظمة التعليمية ستواجه عدداً من التحديات ومنها بطالة مخرجاتها نتيجة لعدم استجابة النظام التعليمي لحاجات سوق العمل وعدم قيامها بالأدوار المطلوبة منها لمواجهة ذلك.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

الدور ويعرف إجرائياً على أنه: جميع العمليات والإجراءات والأنشطة التي تقوم الجامعات السعودية من خلال سياساتها وخططها وبرامجها ومناهجها بهدف تنمية الموارد البشرية (طلبة الجامعات الذكور والإناث) وتوفير فرص العمل لخريجها.

جامعات المملكة العربية السعودية: "مؤسسات علمية وثقافية تعمل على هدي الشريعة الإسلامية، وتقوم بتنفيذ السياسة التعليمية بتوفير التعليم الجامعي، والدراسات العليا، والنهوض بالبحث العلمي، والقيام بالتأليف، والترجمة، والنشر، وخدمة المجتمع في نطاق اختصاصها، وهي مؤسسات تعليمية ذات استقلالية، لها مهام محددة، وهي متعددة الأشكال، والمراحل، والتخصصات، يلتحق بها الطالب بعد اجتيازه لمراحل التعليم العام" (مجلس التعليم العالي، 2007).

التنمية: وهي عملية تغيير جمعي واع ومقصود يشمل كافة جوانب الحياة بالتغيير الدائم والتطوير المستمر، بصورة تسمح بتصاعد دائم لقدرات الإنسان، وتحسين مستمر لنوعية الحياة وتتطلب التنمية تطوير المؤسسات والنظم والعلاقات الاجتماعية (الساري و زكريا، 2004، ص. 275، 276).

كما تعرف (UNDP, 2001) التنمية بأنها إيجاد بيئة معينة يستطيع الفرد من خلالها تطوير ذاته بذاته إلى أقصى ما تسمح به مقدراته من أجل أن يعيش حياته وفقاً لاهتماماته واحتياجاته وطموحاته.

وتعرف إجرائياً على أنها: تنمية الموارد (البشرية) واستثمارها لتحقيق العديد من الأهداف الاجتماعية والاقتصادية وبالتالي تحقيق متطلبات التنمية في المملكة العربية السعودية.

الموارد البشرية: (هي مجموع السكان في المجتمع من شيبه وشبابه وأطفاله من ذكور وإناث دون تمييز أو تفريق بين من يعلمون أو لايعلمون ومن هم قادرون على العمل أو غير قادرين كالشيوخ المتقاعدين، والمرضى والمعوقين). (علاقي، 1986).

وتعرف إجرائياً على أنها: (طلاب، وطالبات) الجامعات كمورد متجدد يمكن الاستفادة منه، ليس في شغل الوظائف الشاغرة في القطاعين العام والخاص وإنما أيضاً في الإسهام الرسمي وغير الرسمي في التنمية المحلية بمختلف جوانبها.

تنمية الموارد البشرية: هي توسيع الخيارات أمام البشر من خلال بناء وتعظيم قدراتهم اعتماداً على ذاتهم بالدرجة الأولى، فهي عملية بناء شاملة للقدرات تتضمن الصحة والتعليم والتدريب وتخطيط القوى العاملة من خلال التركيز على التنمية الذاتية. (مصطفى، 1999).

وتعرف إجرائياً على أنها: تلك الجهود التعليمية والتدريبية المتكاملة والمخططة بشكل علمي سليم والتي تقوم بها الجامعات السعودية لتزويد طلابها بكافة المهارات والمعارف والقدرات والمعلومات والاتجاهات الايجابية للحصول على الخريجين بالكم والنوع المناسبين لتحقيق متطلبات التنمية الوطنية وسوق العمل وبما يستجيب مع التطورات التقنية والمعلوماتية في العالم المعاصر.

حدود الدراسة:

- تم تطبيق هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي (الثاني) للعام الدراسي 2013/ 2014م.
- اقتصرت هذه الدراسة على الجامعات (الحكومية) في المملكة العربية السعودية، حيث تم إختيار أربع جامعات منها وهي الجامعات التالية: جامعة الملك سعود وفروعها في الرياض، وجامعة الأميرة نورة للبنات وفروعها في الرياض، جامعة الملك عبد العزيز وفروعها في جدة، وجامعة الملك فيصل وفروعها في الإحساء.
- اقتصرت هذه الدراسة على القادة الأكاديميون الإداريين وهم: عمداء ووكلاء الكليات الجامعية، ورؤساء الأقسام الأكاديمية (الذكور، والإناث) في الجامعات الحكومية التالية: جامعة الملك سعود وفروعها في الرياض، وجامعة الأميرة نورة للبنات وفروعها في الرياض، جامعة الملك عبد العزيز وفروعها في جدة، وجامعة الملك فيصل وفروعها في الإحساء.
- اقتصرت هذه الدراسة على مدراء مكاتب التوظيف في وزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل في المملكة العربية السعودية، ورجال الأعمال في القطاع الخاص المسجلة مؤسساتهم وشركاتهم في الغرف التجارية الصناعية في المملكة العربية السعودية.

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

يتناول هذا الفصل الأدب النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، حيث يقسم الفصل إلى قسمين: القسم الأول الأدب النظري حيث ينقسم إلى ثلاثة أجزاء هي: التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، وتنمية الموارد البشرية، وسوق العمل في المملكة العربية السعودية، أما القسم الثاني من هذا الفصل يتطرق للدراسات السابقة، التي تنقسم إلى قسمين: الدراسات العربية والدراسات الأجنبية.

أولاً: الأدب النظري

المبحث الأول

التعليم العالي في المملكة العربية السعودية.

فرضت طبيعة العصر نفسها على التعليم العالي في جميع دول العالم، وذلك لأن التعليم العالي يسهم في إعداد الفرد القادر على مواكبة التقدم التكنولوجي للقيام بدور إيجابي في الخطط التنموية التي يسعى المجتمع إلى تحقيقها، وتسعى دول العالم للاستفادة من مخرجات التعليم العالي لتنفيذ خططها التنموية، وتحقيق أهدافها الاقتصادية والاجتماعية في الحاضر والمستقبل، ومن هذا المنطلق أصبح التعليم العالي في المملكة ضرورة يتطلبها الوضع الراهن، وذلك للعوامل الآتية:

- الانفجار المعرفي والذي يطالب بتجديد التعليم العالي وتحديثه، ليكون أكثر ملائمة مع احتياجات عصر العولمة.
- التزايد السكاني والذي يطالب بإشباع الطلب الاجتماعي و نشر التعليم العالي.

- تصاعد مستوى المؤهلات المطلوبة للعمل ويقابلها التخصص الدقيق مع تنوع الخبرات العلمية والعملية، وذلك ما تفرضه العولمة التي تسعى لقيام نظام اقتصادي عالمي تحكمه قوانين عالمية، مما يؤكد الحاجة إلى قوى عاملة قادرة على التكييف معه وفق مهارات محددة.
- الاعتماد العالمي على المعرفة والمعلومات.
- الثورة العلمية التي تجبر الأفراد على تجديد معلوماتهم وتنويع تخصصاتهم واكتساب العديد من المهارات والقدرات (الحامد، وآخرون، 2009).

وتضطلع مؤسسات التعليم العالي والجامعي، بوصفها قمة الهرم التعليمي بدور ريادي ومسؤولية كبرى في تحقيق التنمية الشاملة والتقدم التقني، وتنمية الموارد البشرية، والموازنة بين الحفاظ على الهوية الذاتية والانفتاح على المجتمع العالمي، إضافة إلى التعامل مع مختلف قضايا العصر. كما أصبحت الجامعات في عالمنا المعاصر مصنعاً للعناصر الفاعلة في المجتمع، وأحد أدوات التغيير في الواقع الاجتماعي والفكري والسياسي في اتجاه المستقبل، والتي تتحمل مسؤولية النهوض بالأمة، والدفاع عن مكتسباتها، ومجابهة التحديات التي تواجهها، وبناء صروحها الاقتصادية والفكرية على أسس علمية منهجية سليمة، لمواكبة التطور العلمي والتكنولوجي (السنبل، وآخرون، 2009).

مراحل تطور التعليم العالي:

مر التعليم العالي في المملكة خلال تطوره بعدة مراحل، كان من أهمها:

المرحلة الأولى (من عام 1346 هـ - 1376هـ):

وتعد هذه المرحلة هي مرحلة البدايات الأولى لتشكيل التعليم العالي في المملكة، وكان من أبرز ملامحها:

- إنشاء مدرسة تحضير البعثات إلى مصر.

- إنشاء كلية الشريعة في مكة، لإعداد معلمين وقضاة وموظفي الدولة، والتي انضمت لجامعة الملك عبد العزيز، ثم انفصلت عنها إلى جامعة أم القرى.

- تأسيس كلية المعلمين في مكة، بهدف توفير المدرسين للمرحلة الثانوية.

- افتتاح كلية الشريعة واللغة العربية في الرياض، والتي تحولت فيما بعد إلى جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، التي تأسست فيما بعد.

المرحلة الثانية (من عام 1377هـ - عام 1401هـ)

وتعد هذه المرحلة البداية الحقيقية للتعليم العالي في المملكة، وذلك لأنها شهدت إنشاء عدد من الجامعات السعودية، وهي: جامعة الملك سعود، جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، جامعة الملك فيصل، جامعة أم القرى، وشهدت إنشاء وزارة التعليم العالي.

المرحلة الثالثة (من عام 1414هـ - 1419هـ)

وقد شهدت هذه المرحلة صدور نظام مجلس التعليم العالي والجامعات، وكذلك إنشاء جامعة الملك خالد.

المرحلة الرابعة (من عام 1425هـ– 1430 هـ)

ويمكن القول أن هذه المرحلة تعد المرحلة الذهبية للتعليم العالي السعودي، وذلك لأنها شهدت إنشاء عدد كبير من الجامعات، وهي: جامعة الملك سعود بن عبد العزيز للعلوم الصحية، جامعة الملك عبد الله للعلوم والتقنية، جامعة طيبة، جامعة القصيم، جامعة جازان، جامعة حائل.جامعة الطائف.جامعة الجوف، جامعة الباحة، جامعة تبوك، جامعة الحدود الشمالية، جامعة نجران، كما

شهدت هذه المرحلة انضمام كليات المعلمين، وكليات البنات، والكليات والمعاهد الصحية إلى الجامعات (وزارة التعليم العالي، 2010).

الجهات المسؤولة عن إعداد سياسات التعليم العالي في المملكة.

وتتولى هذه الجهات مسؤولية إعداد سياسات وخطط وبرامج التعليم العالي في المملكة، والعمل على تطويرها بما يتلاءم والاحتياجات المحلية، وبما يتواكب مع المتغيرات والتحديات العالمية المستمرة في قطاع التعليم العالي، وتوفير المتطلبات والكوادر البشرية والمالية اللازمة للوصول إلى تحقيق الأهداف المأمولة. ويمكن تحديد أهم الجهات المسئولة عن إعداد سياسات التعليم العالي في المملكة فيما يلي:

1. **مجلس التعليم العالي:** ويمثل قمة السلم الإداري، وهو السلطة العليا المسئولة عن شؤون التعليم فوق مستوى الثانوي والإشراف عليه والتنسيق بين مؤسساته (عدا التعليم العسكري). ويقوم المجلس برسم السياسات العامة للتعليم العالي والتنسيق بين مؤسساته وتطويرها، والموافقة على استحداث الكليات والبرامج الجديدة، وإصدار اللوائح المنظمة للأعمال بين الجامعات. وقد تم خلال العامين الماضيين (2009 - 2010) دراسة النظام الحالي لمجلس التعليم العالي والجامعات، وذلك من قبل لجان متخصصة في وزارة التعليم العالي، ووزارة التخطيط والاقتصاد، ووزارة الخدمة المدنية، بهدف تطويره تحت مسمى المجلس الأعلى للتعليم، بحيث يتولى شؤون التعليم العالي والجامعات، والتعليم الفني والتعليم الصحي.

2. **وزارة التعليم العالي:** وتتولى تنفيذ سياسات الدولة في مجال التعليم الجامعي، وبموجب نظام مجلس التعليم العالي والجامعات الصادر عام (1414هـ)، فإن وزير التعليم العالي يرأس مجلس كل جامعة.

3. **مجالس الجامعات**: وتتولى تصريف شؤون الجامعات الأكاديمية والإدارية والمالية، وتنفيذ السياسة العامة للجامعات، واعتماد خطط التدريب والإبتعاث، وإقرار التخصصات العلمية والبرامج الأكاديمية والأنشطة الجامعية ومنح الدرجات العلمية، إضافة إلى إعداد اللوائح التنفيذية الداخلية في مختلف الجوانب الإدارية والأكاديمية بالجامعة (مجلس التعليم العالي والجامعات، 2009).

التعليم العالي في خطة التنمية التاسعة (1431 -1435 هـ)(2010 – 2015 م):

مثلت خطة التنمية التاسعة مرتكزاً للإستراتيجية بعيد المدى للاقتصاد السعودي الذي من المتوقع أن يكون مزدهراً، يقوم على قواعد التنمية المستدامة، متسماً بنظام تعليمي عالي الجودة والكفاءة، ويعمل على تحقيق عدد من الأهداف التنموية الإستراتيجية مثل:

- تحقيق التنمية الشاملة المستدامة والمتوازنة، والتوجه نحو بناء مجتمع المعرفة، وتعزيز البحث العلمي، وتوفير فرص عديدة للعمل (وزارة التخطيط، 2010).

وبالنظر إلى الأهداف التي تضمنتها مرتكزات خطة التنمية التاسعة، يلاحظ تأكيدها على أن يتسم النظام التعليمي بالجودة والكفاءة العالية، وتعزيز البحث العلمي، وبالتالي تحسين المخرجات الجامعية لتسهم في تلبية احتياجات المجتمع من الأيدي العاملة.

أهم التحديات الحالية التي تواجه التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية:

يرى الربيعي(2008) بأن مؤسسات التعليم العالي عامة، والجامعات خاصة تواجه العديد من التحديات والمتغيرات المحلية والعالمية المختلفة التي قد تكون متشابهة في مجملها، لكنها تختلف في مستوى ومقدار التأثير الذي ينعكس أثره على تلك المؤسسات التعليمية، ويواجه التعليم العالي في معظم دول العالم العديد من التحديات ومنها:

- العجز التعليمي والمقصود به الاستثمار في التعليم دون عائد، نظراً لأن المخرجات التعليمية والنواتج التعليمية والتربوية لا تلقى القبول في أسواق العمل بالدرجة المطلوبة فيتحول الطلب إلى العمالة الوافدة.
- معدلات البطالة المرتفعة.
- اتساع الفجوة بين الإنتاج والتعليم حيث لا تظهر الحاجة لبعض المهن والوظائف التي لا يوفرها التعليم الحالي، أو العكس لا تجد بعض التخصصات التعليمية الفرص المناسبة بعد التخرج

بينما يؤكد غنايم (2009) في دراسته عن دور التخطيط الإستراتيجي على التعليم العالي أن الجامعات السعودية تواجه تحديات منها:

- عزلة التعليم العالي: تعاني معظم الجامعات من العزلة عن محيطها الاجتماعي والاقتصادي، فكل قسم من أقسامها يواصل استخدام برامجه التقليدية دون الانفتاح على بقية الأقسام العلمية وتبادل المعلومات والمعرفة مع بعضها البعض، كما أن الفجوة أصبحت كبيرة بين ما تقدمه الأقسام الأكاديمية من برامج وبين متطلبات أسواق العمل.
- الرقابة الحكومية وعدم المرونة الإدارية: أغلب الجامعات هي مؤسسات حكومية وتخضع لرقابة إدارية ومالية من قبل الدولة ولا تخضع لرقابة علمية، فلا يوجد تقييم دولي لبرامجها ومناهجها وأبحاثها وتجهيزاتها من قبل مؤسسة مستقلة وطنية كما هو الحال في الغرب، حيث تتمتع الجامعات باستقلالية ذاتية وحرية أكاديمية، ولكنها في الوقت نفسه تخضع لتقييم مستمر من قبل مؤسسات مستقلة متخصصة محلية ووطنية، وهذه المؤسسات تضطلع بتقييم الجامعات وتصنيفها

ليطلع عليها الطلاب وأولياء أمورهم ليتمكنوا من اختيار الجامعة المعترف بها والتي تتماشى مع طموحاتهم.

يضاف إلى ذلك ما أشارت له خطة التنمية الثامنة (2005 - 2010م) أن التعليم العالي السعودي يواجه نوعين من التحديات هما:

النوع الأول: ينشأ عن زيادة الطلب الاجتماعي على التعليم العالي، **النوع الثاني:** يتمثل في زيادة الطلب في سوق العمل على الكفاءات المهنية عالية الجودة. ويتضمن النوع الأول من التحديات احتمال عدم قدرة نظام التعليم العالي على تلبية الطلب الناجم عن زيادة عدد خريجي المرحلة الثانوية، الأمر الذي يحتم دخول القطاع الخاص بفاعلية أكبر في قطاع التعليم الجامعي أسوة بما يوجد في كثير من دول العالم، حيث تزيد نسبة مؤسسات التعليم العالي التابعة للقطاع الخاص في كثير من الدول عن (50%) من جملة مؤسسات التعليم العالي. ويتضمن النوع الثاني من التحديات احتمال وجود بعض الظواهر التي قد تحول دون تحقيق الأهداف المرجوة من التعليم العالي مثل الاختلال في توزيع الطلاب والطالبات على التخصصات الأكاديمية وغلبة التخصصات النظرية، وانخفاض الكفاءة الداخلية والخارجية.

أهم التحديات المستقبلية التي تواجه الجامعات السعودية:

ورد في خطة التنمية الثامنة (2005 - 2010م) أن التعليم العالي في المملكة يواجه عدداً من المشكلات والتحديات المستقبلية منها:

الطاقة الاستيعابية: من المتوقع زيادة الطلب على التعليم العالي في المستقبل المنظور نتيجة عوامل ومتغيرات ديموغرافية، واقتصادية، واجتماعية، ومؤسسية. ويتمثل العامل الديموغرافي في معدلات

النمو المرتفعة نسبياً لشرائح صغار السن والشباب من السكان الذي يتوقع انخراطها في نظام التعليم العام وتخرجها منه خلال السنوات القادمة، على حين أن العامل الاقتصادي يتمثل في وجود علاقة طردية بين مستوى التحصيل العلمي وتوفر فرص العمل المجزية (اقتصاد المعرفة) ويكمن العامل الاجتماعي، في الرغبة بتحصيل العلم والمعرفة والارتقاء في السلم الاجتماعي.

جدول (3:1) تطور أعداد الطب والطالبات، والخريجين (ذكور وإناث) في الجامعات والكليات السعودية الحكومية والأهلية خلال الخطة الخمسية التاسعة 2010 - 2015 م.

العام الدراسي	الجنس	المستجدون			المقيدون			خريجو العام الماضي		
		سعودي	غير سعودي	المجموع	سعودي	غير سعودي	المجموع	سعودي	غير سعودي	المجموع
1430 - 1431 هـ	ذكر	109،844	4378	114،222	303،123	13،629	316،757	29،704	1211	30،915
	أنثى	111،006	2497	113،503	422،514	9.967	432،481	52،494	1114	53،608
	جملة	220،850	6875	227،725	725،642	23،596	749،238	82،198	2325	84،523
1431 - 1432 هـ	ذكر	131،358	4986		323،766	16،916		26،004	1078	
	أنثى	118،490	4564		460،835	13،673		56،667	772	
	جملة									
1432 - 1433 هـ	ذكر	140،317	8812	149،129	465،301	22،725	488،026	30،053	1425	31،478
	أنثى	134،085	5755	139،840	523،016	18،562	541،578	58،059	1025	59،084
	جملة	274،402	14،567	288،969	988،317	41،287	1،029،604	88،112	2450	90،562

إحصاءات وزارة التعليم العالي (1433 هـ / 2013 م)

الكفاءة الداخلية: يعد تطوير الكفاءة الداخلية لنظام التعليم العالي من أبرز التحديات التي تواجه هذا القطاع، فتجاوز عدد السنوات المقرر للتخرج، وانخفاض نسبة الخريجين إلى المستجدين تؤثر تأثيراً

كبيراً على قدرة هذا النظام على تلبية الطلب المتنامي على الالتحاق بالتعليم العالي، ولاشك أن كفاءة أعضاء هيئة التدريس، ومستوى البرامج الدراسية، وفعالية الجهاز الإداري للجامعات والكليات، تعد من أبرز العوامل المؤثرة على الكفاءة الداخلية.

بينما يرى الحامد، وآخرون (2009) أن الجامعات السعودية تواجه خلال السنوات الأخيرة عدداً من التحديات المحلية والعالمية، والتي تفرض التحول على أنماط جديدة من الإدارة الجامعية، يمكن أن تتواكب مع مختلف التغيرات الاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية، وتعمل على وصول الجامعات لتحقيق غاياتها وأهدافها.

وتتمثل هذه التحديات فيما يلي:

- الحاجة إلى نوعية جديدة من القوى العاملة المدربة لمواجهة متطلبات سوق العمل من مهارات تقنية وقدرة على اتخاذ القرار والمرونة في الأداء والقدرة على التكيف مع التغيرات المتسارعة.
- تحول العديد من الشركات والمؤسسات الكبرى لتصبح الآن مراكز للإبداع والابتكار وإنتاج المعرفة خارج حدود الجامعات، مما يحتم على مؤسسات التعليم العالي الأخذ بزمام المبادرة لخلق مجتمعات المعرفة.
- زيادة وتنوع الطلب الاجتماعي على التعليم الجامعي.
- التأثير المتعاظم لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير نظم التعليم عن بعد من خلال بيئة تعليمية ذكية تتعدد فيها الخيارات التعليمية مثل: نظام البريد الالكتروني، المحادثة من خلال الإنترنت، خدمة الشبكة العنكبوتية (WWW)، الفصول والمختبرات الافتراضية، المكتبات الرقمية، الواقع الافتراضي.
- دور ثورة الاتصالات في تشكيل الثقافة العالمية من خلال تجميع المعلومات وإعادة تنظيمها ونشرها لمختلف دول العالم.

المبحث الثاني

تنمية الموارد البشرية

مفهوم التنمية

اختلف المفكرون والمختصون فيما بينهم في تحديد مفهوم التنمية فهناك من ينظر إليها من جانب اقتصادي حيث تعني التنمية : كل العمليات التي يمكن عن طريقها الوصول بمتوسط دخل الفرد إلى مستوى معين وهو "الارتفاع الحقيقي في دخل المواطنين" (الرشيد، د. ت، ص13). أما التربويون فيرون أن الجهل هو العامل الرئيس في التخلف وأن الكثير من أسباب تخلف المجتمعات موجهة إلى الجهل، والتنمية تفترض عملية تربوية وتعليمية وتدريبية مستمرة (عساف وحمدان، 2000).

مفهوم الموارد البشرية:

(هي مجموع السكان في المجتمع من شيبه وشبابه وأطفاله من ذكور وإناث دون تمييز أو تفريق بين من يعلمون أو لايعلمون ومن هم قادرون على العمل أو غير قادرين كالشيوخ المتقاعدين، والمرضى والمعوقين) (علاقي، 1986).

مفهوم تنمية الموارد البشرية.

(هي توسيع الخيارات أمام البشر من خلال بناء وتعظيم قدراتهم اعتماداً على ذاتهم بالدرجة الأولى، فهي عملية بناء شاملة للقدرات تتضمن الصحة والتعليم والتدريب وتخطيط القوى العاملة من خلال التركيز على التنمية الذاتية) (مصطفى، 1999).

مفهوم التنمية البشرية كمدخل لفهم تنمية الموارد البشرية:

في مطلع التسعينيات من القرن الماضي ذكر الصيرفي (2003 م)، أنه بدأ مصطلح التنمية البشرية يفرض نفسه على الساحة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، ثم انتقل بعدها سريعاً إلى ساحة الحياة الإدارية. وقد ساعد على شيوع وترسيخ هذا المصطلح البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة وتقاريره السنوية التي يصدرها والتي لها أثر كبير في الحياة الاقتصادية والسياسية للكثير من بلدان العالم.

ويورد باري (2006) بأن مفهوم التنمية البشرية وفقاً للمقررات الصادرة عن الأمم المتحدة لعام 1990م والمطورة عام 1995م ثم عام 2000م وعام 2002م يركز على الإنسان بأنه (أداة وغاية التنمية) فهو صانع التنمية وكذلك هو هدفها الرئيس:

- العنصر البشري هو أساس نجاح أي نشاط أو مشروع، وأن سر نجاح وتقدم أي أمة يكمن فيما تمتلكه من عقول مفكرة ومبدعة تمتلك القدرات والمؤهلات (الكفاءة والكفاية) على العمل والإنجاز والاستجابة لتحديات ومعطيات العصر.

- النمو الاقتصادي وسيلة لضمان الرفاء للسكان، وما التنمية البشرية العملية إلا تنمية وتوسيع الخيارات المتاحة أمام الإنسان والتي تتمثل في: إشباع الحاجات الأساسية للإنسان، تحقيق التنمية الاجتماعية، تكوين رأس المال البشري المؤهل علمياً وتدريبياً، تحسين ورفع مستوى المعيشة، توسيع مساحة ونوع الخيارات أمام الإنسان في العمل والمعيشة.

ويذكر علاقي (1999) بأن العرب والمسلمون عرفوا مصطلح التنمية البشرية مع نزل آيات القرآن الكريم منذ أربعة عشر قرناً من الزمان بصورة شاملة ومتكاملة تضمنت:

- تكريم وإعزاز قيمة الإنسان كنفس بشرية من صنع الإله عز وجل بغض النظر عن معتقده.

- تنمية وتزكية النفس البشرية بشكل شامل ومتوازن في كافة جوانب شخصيته بهدف إعداد الإنسان صاحب الشخصية (الشاملة المتوازنة) المتميزة التي تمتلك كافة أسباب الصلاح والنجاح والقدرة على الإصلاح والبناء.

ويضيف (الديب،2006،ص. 102) بأن مفهوم النفس البشرية وتنميتها من أصل اعتقادي يربط بين الدنيا والآخرة، حيث يدفع الإنسان إلى التعليم والتدريب والتأهيل المستمر (المفتوح) منذ أن يبلغ الحلم ويصبح مكلفاً ويستمر على ذلك حتى الموت، فهو مكلف بشكل مستمر بإصلاح وتزكية وتنمية ذاته، فمنزلته في الآخرة عند درجة التزكية والتنمية التي وصل إليها. قال تعالى: ﴿وَنَفْسٍ وَمَا سَوَّاهَا ﴿7﴾ فَأَلْهَمَهَا فُجُورَهَا وَتَقْوَاهَا ﴿8﴾ قَدْ أَفْلَحَ مَن زَكَّاهَا ﴿9﴾ وَقَدْ خَابَ مَن دَسَّاهَا﴾ [سورة الشمس: الآيات: 7 -10]، وقال تعالى: ﴿هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِن كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ﴾ [سورة الجمعة: 2]، وقال الله عز وجل: ﴿كَمَا أَرْسَلْنَا فِيكُمْ رَسُولًا مِّنكُمْ يَتْلُو عَلَيْكُمْ آيَاتِنَا وَيُزَكِّيكُمْ وَيُعَلِّمُكُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَيُعَلِّمُكُم مَّا لَمْ تَكُونُوا تَعْلَمُونَ﴾ [البقرة: 151]، وقال النبي ﷺ: (إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق).

- تهدف إلى تحقيق النفع والمصلحة العامة للناس كافة، على اختلاف معتقداتهم وثقافاتهم قال الله تعالى ﴿وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا كَافَّةً لِّلنَّاسِ بَشِيرًا وَنَذِيرًا وَلَٰكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ﴾ [سبأ: 28]، وقال الله تعالى ﴿وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ﴾ [الأنبياء: 107]، وقال النبي ﷺ: (خير الناس أنفعهم للناس).

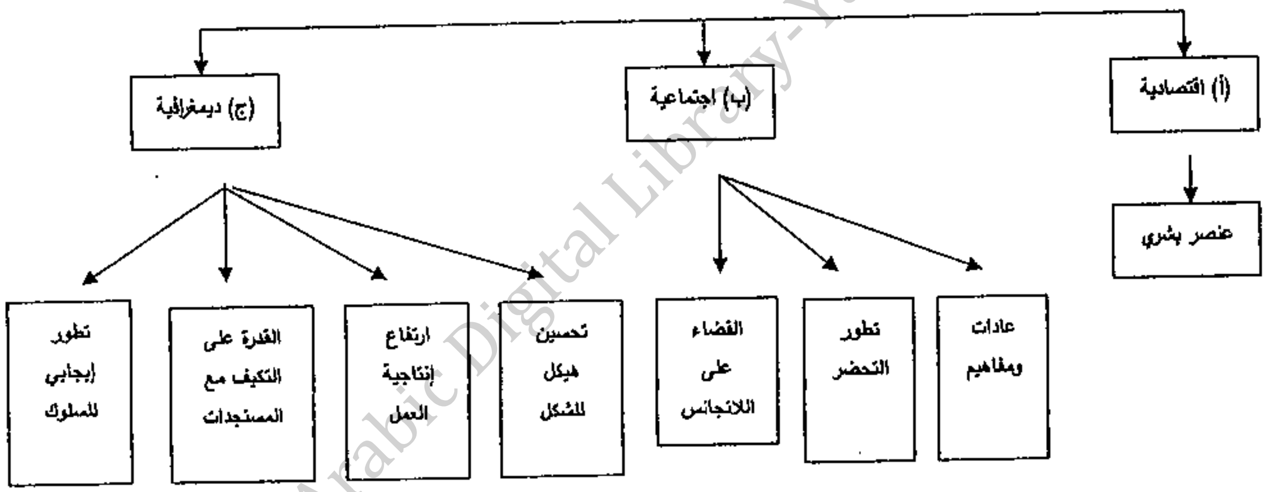
- تعتمد على قيم ربانية مطلقة وثابتة لا تتغير بتغير الزمان أو المكان أو الأشخاص أو الظروف:

قال الله تعالى ﴿مَا كَانَ لِبَشَرٍ أَن يُؤْتِيَهُ اللَّهُ الْكِتَابَ وَالْحُكْمَ وَالنُّبُوَّةَ ثُمَّ يَقُولَ لِلنَّاسِ كُونُوا عِبَادًا لِّي مِن دُونِ اللَّهِ وَلَٰكِن كُونُوا رَبَّانِيِّينَ بِمَا كُنتُمْ تُعَلِّمُونَ الْكِتَابَ وَبِمَا كُنتُمْ تَدْرُسُونَ﴾ [آل عمران: 79].

- آثارها ومنافعها عامة للإنسانية كافة كما تؤكد ذلك حقائق التاريخ الإنساني.

أهمية تنمية الموارد البشرية.

قسم الجميلي (1998) أهمية تنمية الموارد البشرية إلى 3 أجزاء (أ، ب، ج) انظر الشكل التالي:



شكل (1:1) يوضح أهمية تنمية الموارد البشرية

أ - التنمية البشرية الاقتصادية:

- دور العنصر البشري في الإنتاج: الإنسان عنصر الإنتاج، وزيادة عناصر الإنتاج يؤدي إلى تقليص الأجور في الدخل القومي.

- دور العنصر البشري في الاستهلاك: أي زيادة في الإنتاج تكون عديمة إن لم يكن هناك طلب موازٍ لها في الوقت المناسب (عرض= طلب) فتنمية الموارد البشرية تهدف إلى زيادة في الإنتاج.

ونستنتج من ذلك: رأس المال هو المرتكز لعملية النمو الاقتصادي وأصحاب رؤوس الأموال هم المستثمرون في الإنتاج.

ب - الأهمية الاجتماعية لتنمية الموارد البشرية:

يتم التطور البشري في ظل أسلوب منهجي مخطط:

- تطور العادات والمفاهيم والقيم الاجتماعية للأفراد.
- تحول ظاهرة التحضر من المفهوم الكمي (جغرافي - ديمغرافي) إلى اجتماعي ونوعي.
- القضاء على اللاتجانس الديني والإقليمي والاجتماعي... الخ.

ج - الأهمية الديمغرافية للتنمية البشرية:

تتم التنمية البشرية من خلال مدخلين هما:

- المستوى الكلي: تهتم الدولة بجميع الأنشطة لتنمية الفرد من حيث (المهارات، القدرات، السلوكيات، تنمية التعليم والتدريب، مناخ صحي).
- المستوى الجزئي: اهتمام المنشأة (المؤسسة، المنظمة التي يعمل فيها الفرد لإشباع حاجاته ورغباته في حدود الإمكانيات المخططة من الدولة والأجور.

أهداف تنمية الموارد البشرية.

يرى كلاً من (Jerry & Eggland , 1989) أن أهداف تنمية الموارد البشرية تتلخص في :

1. تحسين الامتيازات والمهارات للإفراد.
2. تدريب موظفين جدد.
3. تدريب الموظفين لأداء واجبات ومسؤوليات جديدة.
4. التركيز على إعطاء الموظفين حركة علوية ونمو شخصي.

عناصر تنمية الموارد البشرية.

تقوم منهجية تنمية الموارد البشرية حسب تقرير برنامج التنمية العالمي لعام 1995م على أربعة عناصر:

أولاً: الإنتاجية، أو مقدرة البشر على القيام بنشاطات منتجة وخلافه.

ثانياً: المساواة، أو تساوي الفرص المتاحة أمام كل أفراد المجتمع دون أي عوائق أو تميز بغض النظر عن العرق أو الجنس أو مستوى الدخل أو الأصل أو غيره.

ثالثاً: الاستدامة، أو عدم إلحاق الضرر بالأجيال القادمة سواء بسبب استنزاف المواد الطبيعية وتلويث البيئة أو بسبب الديون العامة التي تحمل عبئها الأجيال اللاحقة، أو بسبب عدم الاكتراث بتنمية الموارد البشرية مما يخلق ظروفاً صعبة في المستقبل نتيجة خيارات الحاضر.

رابعاً: التمكين، فالتنمية تتم بالناس وليس فقط من أجلهم؛ ولذلك عليهم أن يشاركوا بشكل تام في القرارات والإجراءات التي تشكل حياتهم، وتبرز هنا بشكل خاص أهمية منظمات المجتمع المدني وإمكانية المحاسبة وتعديل المسار عند الضرورة، فالناس في التنمية ليسوا متلقين بل فاعلين (الديب،2006).

فلسفة تنمية الموارد البشرية.

يرى السلمي (2001) أن المنطق الأساسي لتنمية الموارد البشرية هو ضرورة احترام الإنسان واستثمار قدراته وطاقاته بتوظيفها في المجالات الأنسب له، واعتباره شريكاً في العمل وليس مجرد أجير لأنه الحجر الأساس والمورد الأهم الذي تعتمد عليه الإدارة في تحقيق الأهداف، هذا وقد تبلور

ذلك الإقناع الكامل بالدور الرئيس للموارد البشرية في مجموعة الأسس التالية التي يتضمنها هيكل الفكر الإداري الجديد:

- إن المورد البشري هو بالدرجة الأولى طاقة ذهنية وقدرة فكرية ومصدر للمعلومات والاقتراحات والابتكارات وعنصر فاعل وقادر على المشاركة الإيجابية بالفكر والرأي.
- إن الإنسان إذا أحسن اختياره وإعداده وتدريبه وإسناد العمل المتوافق مع مهارته ورغباته فإنه يكفي بعد ذلك توجيهه عن بعد وبشكل غير مباشر.
- إن الإنسان يزيد عطاؤه وترتفع كفاءته إذا عمل في مجموعة (فريق) من الزملاء يشتركون معاً في تحمل مسئوليات العمل وتحقيق نتائج محددة.
- إن الإنسان في العمل يرغب بطبيعته في المشاركة وتحمل المسئولية، ولا يقتنع بمجرد الأداء السلبي لمجموعة من المهام تحددها له الإدارة، بل يريد المبادرة إلى التطوير والإنجاز.

التحديات التي تواجه الموارد البشرية.

- زيادة الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة: نتيجة للتوسع في استخدام التكنولوجيا أدى إلى انخفاض شعور الأفراد بالأمان الوظيفي والنقص في النتائج والعجز في بعض مهاراتهم المطلوبة للعمل، ثم الاستغناء عن بعض العاملين.
- الضغوط التنافسية المصاحبة لحركة العولمة: المتمثلة في تحسين الإنتاجية والجودة الشاملة للتوافق مع المتطلبات الدولية.

- التغيرات في تركيب القوى العاملة: أصبح التنافس بين الرجل والمرأة في العديد من الوظائف مما أدى إلى وجود سياسات خاصة.
- نظم المعلومات في الموارد البشرية: لذلك لا بد من توفر قاعدة من المعلومات الأساسية اعتماداً على خدمات الحاسب الآلي.
- تغير القيم والاتجاهات: حيث تقع على عاتق الإدارة مسئولية مواجهة المعوقات والتخلص منه.
- العائد والتعويض المادي للعاملين: أدى التضخم الاقتصادي إلى مطالبة العاملين بأجور عالية وتوفير حوافز إيجابية.
- زيادة حجم القوى العاملة: مشكلة الوقت الحاضر تزايد عدد السكان، وما يتبعه من زيادة عدد الراغبين والباحثين عن عمل.
- التشريعات واللوائح الحكومية: اللوائح تشكل الإطار الذي يجب أن تعمل عليه المنظمات، فلا بد لأصحاب الأعمال من الإلمام بهذه التشريعات والاجتهاد في تفسيرها (عبد الباقي، 2004).

جامعات المملكة العربية السعودية وتنمية الموارد البشرية.

صدر المرسوم الملكي بإنشاء وزارة التعليم العالي في عام 1395هـ ومن أبرز مهامها التخطيط والتنسيق والربط بين الاحتياجات التنموية الحالية والمستقبلية مع القرى البشرية الممكنة في السعودية والإشراف عليها بما يحقق الاستخدام الأمثل لها فهي بالتالي مسئولة عن تنظيم مسارات التعليم العالي بالمملكة المتمثلة في الدراسة بالجامعات والبعثات الخارجية. وعندما بدأ التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية جاء نشأته كضرورة لتطور المجتمع السعودي لتحقيق الأهداف التنموية التي كانت تسعى

الدولة لها. ومن ما أوردته الخطة العلمية التعليمية للتعليم العالي وترابطها مع خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية النقاط التالية:

1- التوسع في التعليم العالي في ضوء حاجات القوى العاملة وحاجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

2- تحقيق مبدأ العدالة عن طريق الفرص المتكافئة بين مختلف طبقات المجتمع من ذكور وإناث عند القبول.

3- رفع الكفاءة الداخلية للتعليم عن طريق القضاء على الهدر والضياع في الإشراف والمصاريف التي تحتاجها كل جامعة.

4- تحقيق الكفاءة الخارجية للتعليم العالي عن طريق تطوير المنهج وطرقه وأن يتم ربطها بأهداف التنمية وأهداف المجتمع.

5- خفض كلفة الوحدات التعليمية في التعليم العالي عن طريق زيادة الناحية العلمية التعليمية (خياط، 1983).

ويرى إسماعيل (2001) أنه بالرغم من التطور الكمي بشكل عام في التعليم والمستوى الجامعي بشكل خاص إلا أن هذه المخرجات لم توفق في تلبية احتياجات سوق العمل من النوعية والكفاءة العلمية التي تتطلبها مؤسسات القطاع الخاص في ظل التقنية العالية في عصر العولمة. وانحسار الاهتمام بالتعليم الفني مما يؤثر على الاهتمام بقضايا الإنتاج وتطويره. فالبلدان الصناعية طورت أنظمة التعليم بأنواعه كذلك والجامعي لمساعدة مواردها البشرية في التكيف مع التغير التقني السريع من حيث استمرارية التعليم. وأن التعليم الجامعي عليه أعباء كبيرة من حيث إعداد الموارد

البشرية فالجامعة التي أنشأها المجتمع بماله وجهده ينبغي أن تؤدي واجبها نحو المجتمع لتساعد في تطويره وتقديمه، فهو جزء لا يتجزأ من عالمنا، فقد كانت معاملة التقليدية تركز على:

أ - التدريس ب - البحث ج - التدريب د - توفير القوى العاملة المؤهلة.

كما يرى الخضيري (2000م) بأن هناك وظيفة أخرى للجامعة في عصر العولمة هي استشراف المستقبل حيث أنه يجب على الجامعات السعودية الأخذ بها في سياساتها وخططها.

ويضيف بوقحوص (2000،ص. 93) بأننا نعيش الآن عصر العولمة وأصبح النموذج العالمي - التبادلات الدولية – هي السمة المميزة لأواخر القرن العشرين وبداية القرن الواحد والعشرين وبالذات في ضوء التوجهات العالمية (عولمة التجارة والتكامل الاقتصادي والأسواق الاستهلاكية والإعلام الفضائي العالمي) وغيرها مما عزز الحاجة إلى التفاهم في ظل الانفتاح العالمي، وحتم على التعليم العالي أن يخرج من المحلية إلى الانفتاح على شعوب العالم وتوسيع نطاق التعاون الدولي في التعليم العالي ومن أهم المظاهر لذلك ما ذكره:

1- ازدياد الحراك الأكاديمي والمهني في مؤسسات التعليم العالي بين الطلبة والمدرسين والباحثين العالمين خارج بلادهم.

2- تصدير التعليم العالي من خلال العديد من برامجه ومناهجه العلمية التي تؤدي إلى الحصول على شهادات عملية ودورات تدريبية تتماشى مع السوق العالي.

3- التنوع والزيادة في مؤسسات التعليم العالي بسبب ما وفرته التكنولوجيا الحديثة ومجال الاتصالات عبر الأقمار الصناعية الإنترنت سواء المرئية أو المسموعة.

4- تنامي التعاون الدولي بين الجامعات والتبادلات العلمية بين المؤسسات التعليم العالي في دول العالم.

بينما يرى غبان (2002م): أن للعولمة تأثير على التوظيف من خلال مستوى الإعداد والتأهيل للعمل فالاقتصاد المعولم مؤسس على المعرفة والإستراتيجية المثمرة للتعامل معه تتمثل في خفض العرض للعاملين غير الماهرة من خلال زيادة المستوى التعليمي والتدريبي وذلك لتشابك وتتداخل مع المهن مما يؤدي إلى الحركة والمرونة والتكيف والمنافسة بين الوظائف، كي تصبح المعرفة العامة المستعرضة والتي تتمثل أهميتها في أهمية المعرفة المتخصصة فالتدريب المستمر والربط بين التدريب والتربية أصبح ملحاً حيث ظهر ما يسمى بالتدريب التحويلي حسب الوظائف والمهن الجديدة في عصر الموجه الثالثة حسب تعبير (توفلر) بالسرعة وتركيز المعرفة وإنتاج خدمات وأفكار أكثر من إنتاج سلع وآلات، فالعمالة المنخفضة الأجر لم تعد ميزة في عصر العولمة إذا لم تقترن بإنتاجية مرتفعة تحددها نوع ودرجة التعليم والتدريب والخبرة والقدرة على استخدام التكنولوجيا.

كما يرى الرشيد (1999م) أنه يجب أن تتضمن إستراتيجيات تطوير التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية الحد من المسار التقليدي الذي تمارسه الجامعات وذلك عن طريق ما يلي:

1 - مراجعات دورية لتخصصاتها حسب سوق العمل.

2 - الأخذ بمفهوم الاختصاص المتعدد الجوانب.

3 - الاهتمام بالدراسات المشتركة بين أكثر من اختصاص.

4 - تبني أنماط جديدة للتعليم العالي (جامعة مفتوحة – تعليم عن بعد...)

5 - إيجابية مشروعات تدريب بين الجامعات والمؤسسات الاقتصادية مع التطوير والتجديد المستمر.

فالتعليم في عصر العولمة أصبح أداة من حيث البناء والعلاقات الأفضل بين الأمم والدول وتشجيع على إزالة العوائق التي تعرق القطاع الخاص في مشاركة التعليم العام مع العالي.

المبحث الثالث

سوق العمل في المملكة العربية السعودية

قبل تناول ملامح سوق العمل ينبغي تحديد التحديات الخاصة بتنمية القوى العاملة في المملكة العربية السعودية، وذلك من أجل تحقيق مجموعة من الأهداف تتمثل في التالي، على سبيل المثال لا الحصر:

- إتاحة أكبر قدر من فرص العمل أمام المواطنين السعوديين، سواء أكانت فرص توظيف جديدة أو إحلال العمالة الوطنية (السعودية) محل غير السعودية في القطاع الخاص بصفة خاصة.
- يؤدي ما سبق ذكره إلى تقليص الاستعانة بالعمالة غير السعودية، وبالتالي تخفيض الآثار السلبية على الاقتصاد من جراء استقدام تلك العمالة كاستنزاف حصيلة كبيرة من العملات الأجنبية في عمليات تحويلات العمالة الوافدة إلى الخارج، على سبيل المثال لا الحصر.
- تحقيق قدر من مشاركة المرأة السعودية في فرص العمل المتاحة بالمملكة بما لا يتعارض مع الشريعة الإسلامية.(خطة التنمية السابعة، 2000 - 2005م).

ويوضح الجدول التالي تطور طلب وعرض العمل خلال الفترة (1999 -2020م)، والذي يظهر الزيادة الكبيرة التي من المتوقع حدوثها في عرض العمل الكلي، وبصفة خاصة العرض من العمالة السعودية على حساب العمالة غير السعودية من أجل مواكبة الزيادة الكبيرة المتوقع حدوثها في الطلب على العمالة من قبل القطاع الخاص السعودي (خطة التنمية السابعة، 2000 - 2004م).

جدول (2 : 3) يوضح طلب وعرض العمل خلال الفترة (1999-2020م)

البيان	1999	2004	2020
	العدد (بالألف) عامل		
1) الطلب:			
* خدمات حكومية	916,2	932,3	984,0
* نفط خام وغاز	98,9	100,4	127,0
* قطاع خاص	6161,2	6472,2	9635,0
إجمالي الطلب	7176,3	7504,9	10746,0
2) العرض:			
* إجمالي العمالة السعودية (عرض)	3172,9	3990,2	8263
* إجمالي العمالة غير سعودية	4003,4	3514,7	2483,0

المصدر: وزارة الاقتصاد والتخطيط، خطة التنمية السابعة: 2000- 2004م، ص 79.

ملامح سوق العمل السعودي.

أسواق العمل مجموعة أنواع تختلف باختلاف الحرف والمهن، فعلى أساس مهني يشمل سوق العمل من مهنة معينة جميع العاملين في هذه المهنة، فيشمل أصحاب العمل مثل مهنة الخياطة أو النجارة أو الميكانيكا، ويمكن تصنيف سوق العمل على أساس قطاعي مثل قطاع الصناعة وقطاع الزراعة وقطاع الخدمات والتصنيف الأخير هو التصنيف الشائع في سوق العمل السعودية (الحوراني، 1987).

ويخضع سوق العمل في المملكة العربية السعودية للعديد من الجهات الرقابية لترشيده وحمايته وتعزيز جهود وزارة التخطيط بشأن وضع السياسات الخاصة بسوق العمل وتطوير خدماته وتنظيم استخدام العمالة السعودية وغير السعودية، والمواءمة بين مؤهلات العمالة الوطنية والفرص المتاحة

وهـذه الجهـات تتمثـل فـي وزارة الخدمـة المدنيـة، ووزارة العمـل، ومجلـس القـوى العاملـة (وزارة التخطيط، 2000م).

وينقسم سوق العمل في المملكة العربية السعودية من حيث القطاعات التي تقوم بتوظيف القوى العاملة المدنية إلى قطاعين رئيسيين هما:

1- **القطاع الحكومي**: وتعود ملكيته للدولة ويشمل الوزارات والمؤسسات العامة الحكومية، وهذا القطاع تعمل مؤسساته في أنشطة مختلفة، وتقوم باستخدام العمالة الوطنية والوافدة والموارد المادية المتاحة بهدف المساهمة الفعالة في التنمية الاقتصادية، وذلك في ظل الظروف البيئية المحيطة (العزاز، ويوسف، 1998، ص.46).

ويشرف على قطاع العمل الحكومي من حيث التنظيم والتوظيف مجموعة من القطاعات مثل وزارة الخدمة المدنية وإدارة التوظيف بمكاتب العمل، وتعتبر وزارة الخدمة المدنية أبرز مؤسسة يناط بها مسئولية التوظيف في قطاعات الدولة المختلفة، ومن خلال المؤشرات يظهر عدم إمكانية المضي في السياسة التوظيفيّة الحالية لفترة مستقبلية طويلة ضمن القطاع الحكومي الذي بدأت تضيق فيه الفرص وبدأ يظهر عليه التضخم بالعاملين في وحداته دون مساهمة حقيقية للنتاج المحلي (الشيخ، 2003).

2- **القطاع الخاص**: يعبر القطاع الخاص عن ذلك الشق من العمل (الخدمي والسلعي) والذي يعمل فيه أفراد من العمالة الوطنية أو الوافدة، ويشرف على التوظيف به وزارة العمل (الشيخ،2003). ويزاول الأفراد في هذا القطاع العمل دون توجيه من الدولة، إلا بحدود ما تقتضيه مسؤولياتها تجاه المصلحة للمجتمع، وتوفير البيئة الملائمة لقيام هذه المصلحة (الغيث والمعشوق، 1997).

أبرز التحديات التي تواجه سوق العمل في المملكة العربية السعودية.

يواجه سوق العمل في المملكة وتواجه عمليات السعودة بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية عدة تحديات من أهم تلك التحديات:

1- الارتفاع النسبي في تكلفة العمالة الوطنية مقارنة بالعمالة الوافدة، حيث تشير نتائج البحوث والدراسات ذات العلاقة إلى ضعف استجابة القطاع الخاص بشأن تنفيذ توجيهات السعودة نظراً للارتفاع النسبي في أجور ورواتب العمالة الوطنية.

2- التغير السريع والمفاجئ في طبيعة المهن والأعمال والمؤهلات والكفايات التي تتطلبها كل مهنة.

3- نوعية التعليم الذي يتلقاه الأفراد ومع تزايد حدة المنافسة بين العمالة السعودية والعمالة الوافدة حيث أدى ذلك إلى عدم التوافق بين مخرجات النظام التعليمي والكفايات المطلوبة في سوق العمل(السالم والعريني، 2002).

أبرز العوامل المؤثرة في سوق العمل في المملكة العربية السعودية

هناك العديد من العوامل المؤثرة في سوق العمل في المملكة العربية السعودية ومن أبرز تلك العوامل ما يلي:

1- **التعليم والتدريب:** هناك علاقة وثيقة جداً بين سياسات التعليم والتدريب وزيادة الطلب على القوى العاملة الوطنية، خاصة في مجال إحلالها محل القوى العاملة الوافدة، فمن خلال البيانات الواردة من مكاتب العمل تبين وجود علاقة قوية بين مؤهل طالب العمل وتخصصه والمدة التي يقضيها في البحث عن عمل وطبيعة العمل الذي يحصل عليه. فطالبو العمل الذين يحملون مؤهلات ذات علاقة بطبيعة الوظائف المتاحة في القطاع الخاص (المستحدثة أو المشغولة بغير سعوديين) سواءً

من الجامعيين أو من خريجي المعاهد الفنية والكليات التقنية، يجدون عملاً أقرب إلى تطلعاتهم وبصورة أسرع من غيرهم، وحتى من يستغرق وقتاً طويلاً من هؤلاء في البحث عن عمل فإن ذلك يعود في الغالب إلى وجود مواصفات وشروط محددة للوظيفة التي يقبل بها، ومن هنا فإن هناك ضرورة إلى الاستمرار في تطوير سياسات التعليم والتدريب بما يتفق ومتطلبات سوق العمل، وزيادة استيعاب مراكز التدريب والمعاهد الفنية والكليات التقنية الحكومية والخاصة (الأهلية).

2- **مدى توفر قاعدة بيانات عن سوق العمل:** كما هو معلوم فإن توافر البيانات الدقيقة الشاملة المنظمة يعد أساساً لاتخاذ القرار الجيد، وعنصراً مهماً لإجراء الدراسات في شؤون الحياة كافة، وإذا نظرنا إلى معلومات سوق العمل السعودي بجانبيها العرض والطلب في الوقت الراهن نجدها تفتقر إلى الدقة والشمولية والتصنيف الدقيق والتنظيم مما يؤثر سلباً على القرارات التي تتخذ في هذا الشأن وعلى التخطيط للقوى العاملة في المملكة بشكل عام، وقاعدة معلومات سوق العمل التي تم بناؤها في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية منذ سنتين تقريباً لا تزال في حاجة إلى الدعم والتطوير المستمرين حتى يتم استكمال البيانات الخاصة بمنشآت القطاع الخاص فيها. وحتى بعد استكمال هذه القاعدة فإن الحاجة سوف تظل قائمة لتوفير بيانات أخرى ذات علاقة بسوق العمل من مصادر أخرى، مثل وزارة الخدمة المدنية، ومصلحة الإحصاءات العامة، ومركز المعلومات الوطني.

3- **مدى تأثير المنشآت الصغيرة في سوق العمل في المملكة:** تشير البيانات الخاصة بالعمل على المستوى الدولي فإن المنشآت الصغيرة تمثل نسبة كبيرة من مجموع المنشآت العاملة في البلدان المتقدمة والنامية، سواءً من حيث عددها أو من حيث أعداد العاملين الذين تستوعبهم، كما تعد هذه

المنشآت رافداً مهماً للاقتصاد الوطني. من هنا فإن المنشآت الصغيرة تعد رافداً مهماً من روافد التوظيف في المملكة، نظراً لكثرة عددها ومحدودية رأس المال المطلوب لإنشائها، ومحدودية التدريب المطلوب لإدارتها، كما أن هذه المنشآت تتيح المجال لأصحابها للعمل لأنفسهم والحصول على هامش الربح بالإضافة إلى أجر العمل، كما تتيح المجال لأفراد العائلة بما في ذلك النساء المشاركة في تسييرها سواءً بشكل مباشر أو غير مباشر (آل الشيخ، والشيخ، 2004).

مستقبل سوق العمل في المملكة.

يمكن الحديث عن مستقبل سوق العمل في المملكة العربية السعودية من خلال النقاط التالية:

1- عدد سكان المملكة العربية السعودية.

2- عدد السكان السعوديين ممن هم في سن العمل.

3- قوة العمل في المملكة العربية السعودية. وفيما يلي عرض للنقاط السابقة:

عدد سكان المملكة العربية السعودية.

تشير تقديرات خطط التنمية إلى أن إجمالي عدد السكان من السعوديين قد بلغ (15,7) مليون نسمة في عام 1420هـ، ويمكن أن يرتفع ليصل إلى نحو (29,7) مليون نسمة في عام 1441هـ، وذلك بزيادة نسبتها (89,2%). وبمعدل نموي سنوي يبلغ متوسطه حوالي (3,1%). وعليه فمن المتوقع أن يبلغ عدد السكان السعوديين في عام (1430هـ) حوالي (22) مليون نسمة، كما يتوقع أن يصل إلى حوالي (38,5) مليون نسمة في عام (1450هـ) وذلك بمعدل زيادة سنوية تبلغ في متوسطها (2,9) بين عامي 1440هـ و 1450هـ كما يتضح ذلك في الجدول التالي:

جدول (3:3) يوضح توقعات تطور سوق العمل في المملكة حتى عام 1450هـ

الطلب على العمل (فرص العمل المتاحة في السوق) (مليون فرصة)	قوة العمل (مجموع العاملين من السعوديين) (مليون عامل)	السكان السعوديون في سن العمل (مليون عامل)	إجمالي السكان من السعوديين (مليون نسمة)	السنة
7,2	3,2	9,7	15,7	1420هـ
8,5	5	13,9	21,9	1430هـ
10,7	8,3	20	29,7	1440هـ
13,5	12,5	28,7	38,5	1450هـ

المصدر: (وزارة التخطيط، 2000م، 175)

عدد السكان السعوديين ممن هم في سن العمل.

تتوقع خطط التنمية في المملكة العربية السعودية أن يظل معدل نمو السكان السعوديين في سن العمل مرتفعاً إذ سيتراوح بين (4,1%) و (3,5%) خلال الفترة من 1420هـ إلى 1440هـ. من هنا فإنه يقدر عدد السكان السعوديين في سن العمل بحوالي (9,7) مليون نسمة في عام 1420هـ، ليرتفع إلى حوالي (14) مليون نسمة في عام 1430هـ، ويصل إلى حوالي (20) مليون نسمة في عام 1440هـ وباستخدام معدل النمو السابق نفسه فإنه يتوقع أن يصل عدد السكان في سن العمل إلى حوالي (28,7) مليون نسمة في عام 1450هـ، وقد تم تقدير هذه الأعداد على أساس أن معدل الزيادة السنوية سوف يبلغ في المتوسط حوالي (3,7%) بناءاً على ما تتوقعه الخطة لهذا النمو والبالغ (4,1% إلى 3,5%) بين عامي(1420هـ و1440هـ) كما يوضح ذلك الجدول السابق.

قوة العمل في المملكة العربية السعودية.

تشير الدراسات التي أعدتها وزارة التخطيط إلى أن القوى العاملة السعودية ستزداد من (3,2) مليون عامل في عام 1420هـ إلى حوالي (4) ملايين عامل في عام 1425هـ، بمعدل نمو سنوي مقداره (4,69%) في المتوسط، وعلى (8,3) مليون عامل في عام 1440هـ، وباستخدام هذا المعدل من النمو فإن القوى العاملة السعودية سوف يبلغ عددها في عام 1430هـ حوالي (5) ملايين عامل، وفي عام 1450هـ حوالي (12,5) مليون عامل كما يشير إلى ذلك الجدول السابق (آل الشيخ ، والشيخ، 2004).

التعليم العالي وسوق العمل.

يعد التعليم العالي جانباً هاماً بشكل خاص للنمو الاقتصادي، فمساهمته لا تقتصر فقط كما أنواع التعليم الأخرى، على تحسين إنتاجية العمل، حيث تعد مؤسسات التعليم العالي مسئولة بشكل أساسي عن اكتساب الأفراد المعارف المتقدمة والمهارات المطلوبة لشغل مواقع المسئولية في الحكومة والقطاع الخاص، كما تساهم هذه المؤسسات في إنتاج المعارف العلمية والتقنية الجديدة من خلال البحث العلمي والتدريب المتقدم، كما تخدم كقنوات لنقل ونشر المعارف المولدة في المجتمع. وتفيد الدراسات التطبيقية في أن عوائد التعليم بما فيها التعليم العالي تزيد عن 10% في معظم الدول متقدمة أو نامية، كما أن عوائد التعليم العالي في تزايد في الوقت التي تتزايد فيه عدم المساواة في الأجور بمعدلات غير مسبوقة وتتزايد السنوات التي يقضيها الأفراد في التعليم، كما أن تحسن الوضع الوظيفي للأفراد الأحسن تعليماً، على الرغم من تزايد أعدادهم يدل على أن الطلب على هذا النوع من العمالة في ارتفاع، مما يزيد من عائد الأجر المرتبط بزيادة سنوات التعليم (الرشيد، 1998).

ويرى عطية (2007). أن التجارب التنموية لكثير من الدول أثبتت أن تحقيق التنمية الاقتصادية لم يعد يتوقف على ما يتوفر للبلد من عناصر إنتاجية فقط بل أيضاً على المستوى العلمي والمهاري لقوة العمل الذي يمكنها من استيعاب وملاحقة تطورات فنون الإنتاج الحديثة،، حيث دلت إحصاءات كثير من الدول المتقدمة على أن هناك قسماً ضئيلاً من دخلها القومي يعود إلى التزايد الكمي في الموارد البشرية والمادية، أما الباقي فيعود إلى نوعية الموارد البشرية والتي ساهم التعليم والبحث العلمي في تحسينها، فالتعليم ساهم في تغطية التنمية والمحافظة عليها واستمرارها، ويعد الاستثمار في التعليم مكملاً للاستثمار في رأس المال المادي، كما يضيق التعليم من الفجوة بين الأغنياء والفقراء، من ثم فهو يدعم تماسك النسيج الاجتماعي.

وتكمن أهمية التعليم الجامعي بالنسبة للنمو الاقتصادي في أن دوره لا يقتصر فقط على تحسين إنتاجية العمل، بل انه يسهم في النمو الاقتصادي عن طريق تأثير الخريجين في نشر المعرفة المتقدمة والمهارات اللازمة من منطلق أن مؤسسات التعليم الجامعي معنية بتزويد المجتمع بما يحتاج إليه من قوى بشرية وما يحتاج إليه من خبرات ومهارات للتغلب على مشكلاته الاقتصادية. ولكن يلاحظ أن دول العالم النامي (ومنها المملكة العربية السعودية) تواجه بالعديد من التحديات التي تتمثل في ضرورة المحافظة على استمرارية مسيرة التمنية الاقتصادية والاجتماعية وامتلاك القدرة على التكيف والتأقلم مع المتغيرات السريعة والمتلاحقة في مجال العلوم والتقنية وثورة الاتصالات، وما من شك في أن مقدرة أي بلد على مواجهة التحديات التي تواجهها يتوقف إلى حد بعيد على المعرفة العلمية المتاحة والاستخدام الأمثل للمعلومات وكيفية الاستفادة من التكنولوجيا المتقدمة (البازعي، 1998).

وإذا كانت الألفية الثالثة قد بدأت وهي تحمل للمجتمعات النامية تحديات شرسة فإن المملكة العربية السعودية باعتبارها دولة نامية تجابه عددا من هذه التحديات ذات العلاقة بالنمو الاقتصادي وسوق العمل وانعكاس ذلك على مؤسسات التعليم الجامعي باعتبارها المسئولية عن توفير الكوادر البشرية اللازمة لاحتياجات سوق العمل، ولعل من أهم هذه التحديات تحدي العولمة مثل قوانين منظمة التجارة العالمية، وتحدي التخصيص (الخصخصة) والتي من شأنها أن تؤدي إلى انخفاض الطلب على العمالة وتقلص فرص التوظيف للعمالة الأقل تعليما أو الحاصلين على شهادات تعليمية لا تتلاءم واحتياجات سوق العمل (مجلس القوى العاملة، 1999م).

ويضيف سعد الدين (1995) ثم أن هناك تحدى الثورة التكنولوجية وثورة المعلومات والاتصالات والذي يفرض على المجتمعات ضرورة مواكبة التغيرات التكنولوجية في العمل والحياة واستيعاب الانفجار المعرفي وحسن استخدام تكنولوجيا المعلومات وتطويعها في عمليات التعليم والتعلم، فبفضل تكنولوجيا المعلومات ووسائل الاتصالات المتعددة أصبح من السهل الحصول على قدر هائل من المعلومات لم يكن ميسورا من قبل، وهذا بدوره أدى إلى تعدد الاختيارات وتباينها وأحدث أثارا ملموسة في أساليب حياة الأفراد وأنماط معيشتهم، فضلا عن تأثيره في طرق التفكير وآلياته، وهذا الأمر يعنى أن المستوى المهاري والعلمي لقوة العمل يرتبط في الأساس بوجود نظام تعليمي كفء يأتي على قمته تعليم جامعي قادر على توفير القوى البشرية اللازمة لمواجهة التحديات الاقتصادية والتكنولوجية التي تؤدي بدورها إلى تغيرات سريعة ومتلاحقة في حجم ونوعية سوق العمل. إن مثل هذه التغيرات تفرض مطالبها على التعليم العالي وتجعله أكثر حاجة لمواكبة التغيرات التكنولوجية في العمل والحياة واستيعاب الانفجار المعرفي، وحسن استخدام تكنولوجيا المعلومات الجديدة في عمليات التعليم والتعلم، وإعداد القوى العاملة وفقا للتغيرات الحادثة في طبيعة العصر.

ثانياً: الدراسات السابقة

استعرض الباحث خلال هذا الجزء من الدراسة، الدراسات السابقة ذات العلاقة بالتعليم الجامعي والتي أجريت في المملكة العربية السعودية والدول العربية والأجنبية، وتم عرضها وفق التسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث، والهدف من استعراض هذه الدراسات الإفادة من هذا التنوع للتعرف على أهم المشكلات والتحديات التي تواجه دور التعليم الجامعي وأهم المقترحات للارتقاء بدور الجامعات في تنمية الموارد البشرية المتمثلة في طلبتها، وتحقيق التنمية الشاملة المنشودة، كما يمكّن هذا الاستعراض من بلورة دور الدراسة الحالية في الإضافات والإسهامات العلمية المتوقعة منها.

الدراسات التي أجريت في المجتمع السعودي.

أجرى المنيع (2002 م) دراسة هدفت إلى تحديد متطلبات الارتقاء بمؤسسات التعليم العالي لتنمية الموارد البشرية في السعودية في ضوء منظور مستقبلي واستخدم الباحث أسلوب تحليل النظم من خلال تحليل مدخلات وعمليات ومخرجات التعليم العالي، وتوصلت الدراسة إلى نتائج عن واقع الجامعات السعودية ومن هذه النتائج: تدني مستوى الكفاءة الداخلية والخارجية بقبول الطلبة في تخصصات ليس لها حاجة في المجتمع نتيجة الحاجة المتزايدة لطلب الدراسة الجامعية، ووجود خلل في توزيع الطلبة على التخصصات العلمية النظرية والتطبيقية إذ تزيد نسبة الملتحقين في التخصصات النظرية، وتدني نسبة الإنفاق على البحث العلمي، وازدياد الفاقد التعليمي المتمثل في الرسوب والتسرب، وافتقار برامج مؤسسات التعليم إلى التطبيقات العملية، والافتقار إلى استخدام وسائل التدريس الحديثة والتقنيات التكنولوجية، والنقص الواضح في التطور المهني لأعضاء هيئة التدريس، والخلل في التوازن بين التعليم

الأكاديمي والتعليم التقني والمهني، وقلة ارتباط مخرجات التعليم الجامعي في التخصصات النظرية والتخصصات العلمية والتطبيقية باحتياجات التنمية الاجتماعية والمعرفية.

أجرى الشيخ (2003م) دراسة هدفت إلى التعرف على مشكلات الشباب السعودي في سوق العمل، وما أسبابها وكيف يمكن معالجتها، وما هي إسهامات مخرجات التعليم في تلبية احتياجات سوق العمل، وكذلك التعرف على الاتجاهات والمهارات المفقودة لدى الشباب السعودي التي أسهمت في إيجاد المشكلات تعوق توظيفهم، ثم التعرف على الإستراتيجية المطلوبة لتطوير التعليم والعمل. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع المعلومات من عدة مصادر وهي البحوث والدراسات، والدراسات الميدانية والمقابلات التي أجرتها الصحف المحلية، والتقارير والندوات التي صدرت عن الندوات والمؤتمرات، والتقارير والإحصائيات الصادرة من الجهات الحكومية الرسمية. وخلصت الدراسة من خلال ما تم التوصل إليه من نتائج إلى صياغتها على شكل توصيات حيث أوصت: ضرورة إجراء الدراسات المستمرة للعوائق التي تقف في سبيل توظيف الشباب في القطاع العام والقطاع الخاص ومحاولة إيجاد حلول لها، وكذلك أن تشترك شرائح متعددة من المجتمع في مناقشة القضايا الهامة ثم القيام بتوعية تلك الجهات بالمشكلات، وتم توجيه توصيات للقطاع الخاص تتمثل في الإعلان بشكل دوري عن أهم المواصفات التي يرغبها سوق العمل في المتقدم. كما أوصت الدراسة أن يتم التخطيط لإيجاد مناهج تزيد من قدرة الطالب على توظيف المعلومات التي درسها، وبنائها في شكل متكامل يخدم الواقع ويقود إلى الإبداع ،و القدرة على التجديد وتطوير القدرات من خلال التعلم الذاتي.

أجرى الزهراني (2003 م) دراسة هدفت إلى التعرف على احتياجات سوق العمل السعودي من القوى البشرية التي تتطلب تأهيلاً عالياً، وتحديد واقع توزيع مؤسسات التعليم العالي للطلبة حسب النوع

والتخصص، وتحديد مدى مواءمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل؛. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لخطط التنمية الخمسية، وإحصاءات التعليم العالي، ونتائج الدراسات والأبحاث ذات الصلة بقضايا العالي، وتوصيات المؤتمرات والندوات المحلية والإقليمية والدولية. ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج ما يلي: أن هناك فجوة بين ما يقوم به التعليم العالي السعودي من أدوار وما يتطلع إليه المجتمع. ضعف مواكبة التعليم العالي السعودي التطور الحاصل في مجال التعليم العالي بالدول المتقدمة وما يمر به من تطورات كمية ونوعية وأدوار ومن مظاهر ذلك: القصور في تحقيق الجودة الشاملة. القصور في مجال الاستفادة من تقنية المعلومات والاتصالات الحديثة في تطوير التعليم العالي: غياب مفهوم دور التعليم العالي في دعم مفهوم التنمية البشرية المستدامة. غياب لخطة ومنهجية شاملة لتطوير إدارة التعليم العالي وتعزيز مصادر تمويله. أن احتياجات سوق العمل السعودي من القوى البشرية تتركز في التخصصات الطبية والصحية والهندسية والتقنية والصناعية، وتخصصات الحاسبة وإدارة الأعمال والمالية والفندقية والسفر، وتخصصات الحاسب الآلي ونظم المعلومات: استمرار اختلال التوازن في التعليم الثانوي والعالي من حيث التخصصات وتوزيع الطلاب على هذه التخصصات وعدم ارتباطها باحتياجات التنمية الوطنية، ومحدودية الطاقة الاستيعابية لمؤسسات التعليم العالي سيكون له بعض الآثار الاقتصادية والاجتماعية والأمنية السلبية ومن أهمها: الهدر الاقتصادي الناتج عن استثمار التعليم العالي في تخصصات يقل الطلب عليها. والهدر الاقتصادي الناتج عن بطالة المواطن وعجزه عن المساهمة في النشاط الاقتصادي. والهدر الاقتصادي الناتج عن استمرار الاعتماد على العمالة الوافدة لسد العجز في التخصصات التي لا يتوفر لها مواطنين مؤهلين.

وأجرى الشميمري، والدخيل الله (2003 م) دراسة هدفت إلى التعرف على أهم العوامل المؤثرة في توظيف خريجي الجامعات السعودية في القطاع الخاص، وإلى التحقق من العوائق، ومعرفة الفجوات التي حالت دون تطبيق قرارات السعودة بصورة فاعلة، وعدم التوسع في إحلال العمالة المواطنة محل العمالة الوافدة بالقدر الكافي. وقد تكونت عينة الدراسة من أربع عينات بلغ عددها (425) فرداً شملت الطلاب، والقطاع الخاص، ومكاتب العمل، وأعضاء هيئة التدريس، واستخدمت الإستبانة أداة للدراسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة: أن من أهم العوامل الأكثر تأثيراً في اختيار الخريجين للالتحاق بالقطاع الخاص هي المرتب، ثم فرصة التدريب والتطوير، ثم إمكانية اكتساب الخبرات، ثم إتاحة الفرصة للإبداع والابتكار، وأخيراً طبيعة العمل. كما أظهرت النتائج أهم المهارات والشروط المطلوبة لشغل الوظائف في القطاع الخاص ومنها القيم الدينية والأخلاقية كالصدق والأمانة والتعامل الإنساني، وتحديد أهمية العوامل المتعلقة بالتأهيل ثم العوامل المتعلقة بالقطاع الخاص، ثم أهم العوامل المتعلقة بالطالب والتي ساهمت في عدم توظيف الخريجين في القطاع الخاص. كما قدمت الدراسة بعض التوصيات التي يمكن أن تسهم في عملية تسهيل توفر الوظائف للخريجين ومن أبرزها: إيجاد مكاتب توظيف بالجامعات لتسهيل عملية البحث عن الوظائف، توجيه الطلاب للتخصصات التي يحتاج إليها القطاع الخاص، إعادة النظر في المناهج الحالية في الجامعات بتقديم المناهج المرتبطة بثقافة العمل، إيجاد صندوق لتدريب وتطوير الموارد البشرية وخاصة خريجي الجامعات.

وأجرى عرب (2004م) دراسة هدفت إلى التعرف على أبعاد الشراكة بين القطاعين العام والخاص وطبيعة العلاقة بينهما، بالإضافة إلى بحث متطلبات بناء هذه الشراكة وآلياتها المحددة للأجهزة الحكومية المختلفة ذات العلاقة المباشرة والمؤثرة في القطاع الخاص، وعدم إقبال أرباب الأعمال على

خريجي الجامعات والكليات، وانخفاض مساهمة المرأة السعودية في سوق العمل، وقد خلصت الدراسة إلى بعض المقترحات المتصلة بالقوى العاملة السعودية وتنميتها في إطار تنمية الموارد البشرية ومن هذه المقترحات: أن تؤدي سياسة الخصخصة وإعادة الهيكلة إلى زيادة القوى العاملة الوطنية والإسهام في خفض البطالة ،أهمية تنمية الموارد البشرية الوطنية وزيادة إنتاجيتها، وأهمية التوسع في توظيف المرأة، استمرار إلزام القطاع الخاص والقطاع العام بإحلال العمالة السعودية محل العمالة الوافدة، تفعيل مكاتب العمل لسياسات السعودية، زيادة مخرجات التعليم العالي والفني من التخصصات المهنية والفنية، توسيع مشاركة القطاع الخاص في رسم أهداف وسياسات التنمية الوطنية والموارد البشرية.

كما أجرى الرفاعي (2004م) دراسة هدفت إلى التعرف على واقع إسهام القطاع الخاص في تنمية الموارد البشرية من خلال برامج التدريب. وتحديد البرامج التدريبية التي يمكن للقطاع الخاص أن يسهم بها في تنمية الموارد البشرية. وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي، واستخدمت الإستبانة كأداة للدراسة حيث قام الباحث بتصميم استبانتين، الأولى موجهة إلى مديري ومسئولي شركات القطاع الخاص التي يبلغ عدد موظفي كل منها (1000) موظف فأكثر ويبلغ عددها (60) شركة، والثانية موجهة إلى مديري ومسئولي معاهد ومراكز التدريب الأهلية ويلغ عددها (392) معهداً ومركزاً. وكشفت الدراسة عن عدد من النتائج كان من أبرزها: أن 63.8% من شركات القطاع الخاص التي يزيد عدد موظفي كل منها عن ألف موظف لا تملك مراكز تدريب. وأن 35% من إجمالي السعوديين الملتحقين ببرامج التدريب لدى معاهد ومراكز التدريب الأهلية هم من حملة البكالوريوس والدراسات العليا. كما أن 52% من الشركات التي تمتلك مراكز تدريب حالياً لن تقوم بإنشاء برامج جديدة خلال خطة التنمية

الخمسية الثامنة. أما على المدى الطويل –خلال خطتي التنمية التاسعة والعاشرة - فإن 76% من الشركات التي تمتلك مراكز تدريبية حالياً، لا تمتلك تصوراً لإنشاء برامج جديدة.

وأجري طاهر وآخرون (2004م) دراسة هدفت إلى النظر إلى التعليم والتدريب والتأهيل من خلال المحاور التالية: الطاقة الاستيعابية لمؤسسات التعليم (مادية، وبشرية)، المناهج والوسائل التعليمية، التخطيط والإدارة في مؤسسات التعليم العام، والتعليم المهني، والتعليم الجامعي، ومؤسسات التدريب والتأهيل الحكومية والأهلية. دور القطاع الأهلي (الخاص): يتضمن التعرف على دور القطاع الخاص في ما يتعلق بإسهاماته المختلفة في مجالات التعليم والتدريب والتأهيل بكافة مستوياتها. واستخدم الباحثون في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكان من أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة والتي تتعلق بسوق العمل في المملكة العربية السعودية وعلاقته بالتعليم أنه يواجه تحديات كثيرة وكبيرة، يتمثل أهمها في ما يلي: النمو السكاني، ارتفاع تكلفة التعليم، وانفصال التعليم عن احتياجات سوق العمل، وبالتالي انفصال التعليم عن البيئة المحلية وقضاياها الواقعية.

وأجرى الحبيب (2005 م) دراسة هدفت إلى الإجابة عن الأسئلة التالية: ما أهم انجازات التعليم العالي في المملكة؟ ما أهم مؤشرات تقويم الوضع الحالي للتعليم العالي؟ ما الإستراتيجية المقترحة للتعليم العالي: أهدافها، وآليات، والبرامج والمشروعات التي تسهم في تحقيق أهدافها حتى عام 1440هـ ؟. وأستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث قام بدراسة الواقع الحالي للتعليم العالي للملكة – من خلال رصد تاريخ التعليم العالي في المملكة، فرصد تطور مدخلاتها من الطلاب والإداريين، ثم انتقل الباحث إلى دراسة مسألة التمويل، ثم تناول بالتحليل البرامج التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي، ومن خلال هذا التحليل توصل الباحث إلى عدة نتائج أهمها: لا تزال مؤسسات التعليم العالي تركز

بشكل كبير على مرحلة البكالوريوس. أن التقدم الذي أحرزته بعض البرامج العلمية ما زال دون الحاجة الماسة لمتطلبات سوق العمل. أن التوزيع النسبي المئوي لهذه البرامج لا يمكن الاعتماد عليه كمؤشر وحيد يستنتج من خلاله التوجه العلمي لمؤسسات التعليم العالي. أن قضية استيعاب خريجي المرحلة الثانوية لا يزال يمثل تحدياً حقيقياً أمام التعليم العالي،أن النمو الكبير في أعداد الطلاب لا يقابله نمو بنفس النسبة في الهيئة التدريسية، وأن هناك تفاوتاً في معدلات الطلاب لعضو هيئة التدريس بين جامعة وجامعة، وكذا في عديد من الكليات والمعاهد.

وأجرت العسيري (2005 م) دراسة هدفت إلى التعرف على مدى توافق التخطيط للتعليم الجامعي السعودي مع متطلبات المواءمة بين مخرجاته واحتياجات التنمية. حيث تكونت عينة الدراسة من (106) فردا من: المسئولين عن التخطيط وصناعة القرار من خارج نظام التعليم الجامعي (وزارة الاقتصاد والتخطيط، أعضاء لجنة الشؤون التعليمية والبحث العلمي بمجلس الشورى)، ومن داخل نظام التعليم الجامعي (وزارة التعليم العالي، مجلس التعليم العالي، الجامعات السعودية الثماني). واستخدمت الباحث الإستبانة أداة للدراسة، وكان من أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة: قصور التعليم الجامعي في الاستجابة لمتطلبات المواءمة في بعض الجوانب كان أبرزها محور الكفاءة الخارجية وخاصة على صعيد العلاقة بالخرجين ومتابعتهم في سوق العمل؛ والوقوف على مدى ملائمة مؤهلاتهم لمتطلبات الوظائف والمهام التي يمارسونها، وعدم وجود آليات للحصول على تقديرات كمية ونوعية من منظمات سوق العمل لاحتياجاتهما المستقبلية من القوى العاملة، وجود تذبذب وقصور في مراعاة البعد الاستراتيجي في خطط التعليم الجامعي، وفي مراعاة التحديات التعليمية الناتجة عن العولمة في خططها وبرامجه ومناهجها، وفي ربط خطط التعليم العالي بخطط القوى العاملة.

أجرت الخماش (2006 م) دراسة هدفت إلى التعرف على تأثير العولمة على الجامعات والتعليم العالي في السعودية، وأهم الأساليب والاستراتيجيات التي على الجامعات إتباعها لمواجهة عصر العولمة والتطور السريع لتقنية المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات، وتكونت عينة الدراسة من طلبة، وأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى حيث بلغ عددهم (313) فرداً، وقد استخدمت الباحثة الاستبانة أداة للدراسة، وكان من أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة: النتائج الخاصة بالطلبة تجاه الجامعة: انخفاض استخدام تقنية المعلومات لديهم، اعتماد التعليم على الأساليب التقليدية في التدريس، عجز المجتمع عن توطين المعرفة التكنولوجية بين موارده البشرية، يرى طلبة الجامعة أن برامج الجامعة لا تعطي أهمية للمزاوجة بين التعليم والتدريب .النتائج الخاصة بأعضاء هيئة التدريس: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس من الذكور والإناث حول مجالات العولمة والتحول في وظيفة الجامعة من إعداد القوى العاملة إلى تنمية الموارد البشرية، إدخال أنظمة جديدة في الجامعات كالجامعة المفتوحة وكانت لصالح العلوم النظرية، إعطاء حرية لاختيار المناهج واستخدام وسائل التعليم المساعدة لإيصال المعلومة وإعداد الطالب للعمل في الشركات العابرة للقارات من خلال الجامعة ومناهجها،الموازنة في الاهتمام بين العلوم الدينية والدنيوية، استخدام الحاسب الآلي في التعليم، على الجامعة أن تزويد طلبتها بالمعرفة المتطورة المتواكبة مع التطور العالمي.

وأجرى عبدالله وآخرون (2006 م) دراسة هدفت للتعرف على مدى مواءمة تخصصات البرنامج التأهيلي بكلية المجتمع بالرياض مع متطلبات سوق العمل، وتكون مجتمع الدراسة من (500) فرداً من شركات القطاع الخاص. كما تم استطلاع آراء (10) من مدراء مكاتب التوظيف في مدينة الرياض، واستخدم فريق البحث الإستبانة أداة للدراسة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن أهم

التخصصات التي رأى أفراد عينة الدراسة إضافتها لتخصصات البرنامج التأهيلي لسوق العمل بقسم العلوم الإدارية في كلية المجتمع بالرياض هي على الترتيب: المحاسبة ثم إدارة الأعمال، وأخيراً الاقتصاد، أهمية الربط بين الدراسة نظرية والتطبيق العملي للطلاب، أهمية إتقان خريجي البرنامج التأهيلي للغة الانجليزية والحاسب الآلي معاً وخاصة في القطاع الصناعي، والاهتمام بتدريس مقرر أخلاقيات العمل.

وأجرى الرويلي (2007 م) دراسة هدفت إلى وضع إستراتيجية مقترحة لتطوير التعليم الجامعي السعودي في ضوء التحديات المحلية والمتغيرات العالمية، وتكونت عينة الدراسة من(489) أستاذاً من الأكاديميين حاملي درجة الدكتوراه في جامعة الملك سعود، وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وجامعة الملك فهد للبترول والمعادن، سواء كانوا يعملون بالتدريس أو في الإدارة ، كما ضمت عينة الدراسة (86) فرداً من أعضاء الغرف التجارية الصناعية السعودية، ورؤساء ونواب رؤساء اللجان الوطنية بمجلس الغرف التجارية الصناعية. واستخدم الباحث الاستبانة أداة للدراسة، وكانت أهم نتائج الدراسة على النحو التالي : أولاً : عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس العاملين في التدريس أو (الإدارة) في الكليات الجامعية بأن الجامعات السعودية تواجه تحديات منها أن برامجها لا تتميز بالتنوع ولا تطبق إدارة الجودة لضبط نوعية مخرجاتها وأهمية السعي لتطوير الخطط الأكاديمية. ثانياً: واقع الجامعات السعودية: وصلت الطاقة الاستيعابية للجامعات السعودية إلى أقصاها، مما جعلها غير قادرة على استيعاب المزيد من الطلاب والطالبات.والتعاون بين الجامعات السعودية والمؤسسات الحكومية في مجال البحث العلمي غير قائم. وبرامجها التخصصية غير مرنة ولا تلبي احتياجات العاملين في المهن المختلفة. ثالثاً: التحديات التي

تواجه الجامعات السعودية: عدم توفر العدد الكافي من الجامعات لاستيعاب الطلاب،وقلة التخصصات العلمية. وبرامجها لا تتميز بالتنوع. ولا تطبق إدارة الجودة لضبط نوعية مخرجاتها. رابعاً: المتغيرات العالمية التي يجب على الجامعات السعودية أن تتفاعل معها: تراكم النمو المعرفي والسرعة الهائلة في تدفق المعلومات وإنتاجها. والاحتفاظ بمستوى نوعي من المخرجات في ضوء الاعتماد الأكاديمي. وظهور جامعات متخصصة في فروع العلم. والعولمة ومنظمة التجارة العالمية. خامساً: الخيارات التي على يجب التعليم الجامعي السعودي التفاعل معها: الحاجة للتقويم المستمر للبرامج وتطبيق هندسة النظم الإدارية. وزيادة المخصصات المالية. وتوثيق الشراكة الإستراتيجية مع مؤسسات المجتمع المختلفة. وتطوير مهارات الطلاب للعمل. والتوسع في إنشاء برامج للتعليم الجامعي الموازي. وتطبيق معايير الاعتماد الأكاديمي. وتنوع مصادر التمويل. وتطوير الخطط الأكاديمية.

وأجرت المعجل (2009م) دراسة هدفت لإعداد تصور مقترح لتطبيق الإدارة الإستراتيجية في الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية. وتكونت عينة الدراسة من (164) فرداً من أعضاء المجالس الجامعية ومجالس الكليات والإداريين في جامعة الملك سعود، وجامعة الملك عبد العزيز، وجامعة الملك فيصل، وقد استخدمت الباحثة الاستبانة أداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن من أهم التحديات التي تواجه القائمين على الإدارة العليا الجامعية هي الحاجة إلى التطوير المستمر للبرامج الجامعية لمواجهة المتغيرات المتسارعة، زيادة الطلب الاجتماعي على التعليم العالي، السعي لتحقيق التميز الجامعي على المستوى المحلي والعالمي، وضرورة اعتماد معايير دقيقة لقياس مخرجات التعليم الجامعي، والانتقال من أنظمة إدارية تعتمد على الثبات والاستقرار ومقاومة التغيير إلى أنظمة قابلة للتغيير والتجديد.

- وأجرى **الكيرعاني (2010م)** دراسة هدفت إلى إعداد إستراتيجية لتدويل التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية في ضوء الانضمام إلى منظمة التجارة، ، وتكونت عينة الدراسة من(18) عضواً من الخبراء والمسئولين في مجلس التعليم العالي في المملكة، و(177) عضواً من الذكور والإناث من أعضاء مجالس الجامعات السعودية الحكومية والخاصة، و(25) فرداً من رجال الأعمال في القطاع الخاص، واستخدم الباحث الإستبانة أداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن واقع التعليم الجامعي السعودي لا يعد الطلبة لاحتياجات سوق العمل في ضوء سرعة التطورات العلمية المتلاحقة، أهمية إنشاء مركز وطني للدراسات المستقبلية ورصد مؤشرات المتغيرات الداخلية والخارجية وتصور بدائل التحول والتطور في مؤسسات التعليم الجامعي والمجتمع في مرحلة ما بعد الانضمام لمنظمة التجارة العالمية، إن تضمين مؤسسات التعليم الجامعي للبعد الدولي في جميع هياكلها ومناشطها يعد أحد أهداف التعليم الجامعي في عالمنا المعاصر.

الدراسات العربية

أجرى صائغ (2004 م) دراسة هدفت إلى الإجابة عن التساؤلات التالية: ما أهم الإشكاليات والقضايا ذات العلاقة بمخرجات التعليم العالي وسوق العمل؟ ما الإطار الإجرائي المقترح لتحقيق المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل؟ وقد صنف الباحث الإشكاليات والقضايا ذات العلاقة بمخرجات التعليم العالي وسوق العمل وفقاً للعوامل المؤثرة فيها والتي تتضمن (العوامل السكانية والاقتصادية، والاجتماعية، والتربوية)، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية : أن الزيادة المضطردة في إجمالي أعداد السكان وتركزها في الفئات العمرية الدنيا يحدث – في المنظور المستقبلي القريب والبعيد معاً – تحدياً على نمط العلاقة

بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل، فمؤسسات التعليم فوق الثانوي مطالبة باستيعاب أكبر عدد ممكن من خريجي الثانوية، وسوق العمل مطالب بإيجاد فرص وظيفية لهؤلاء الملتحقين بمؤسسات التعليم العالي بعد تخرجهم. إن بعض الرواسب التقليدية المرتبطة بالمجتمع الخليجي لا تزال تسيطر على بعض معتقداته وسلوكياته ومن أبرزها ما يسمى "بالعيب المهني" والمتمثل في احتقار البرامج التعليمية الفنية والوظيفية المهنية مما يؤثر على العلاقة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل التي قد تحول دون تحقيق المواءمة الفعلية، لا تزال العملية التعليمية تتم بأسلوب تقليدي يعتمد على حشو أذهان الطلاب بالمعلومات والمعارف الكثيرة دون تنمية مهارات الاستنباط والتحليل ولتفكير والإبداع ودون دعمها بالتطبيق العملي، إضافة إلى العديد من البرامج الأكاديمية لا ترتبط بالواقع ومتطلبات التنمية وتفتقر إلى التخطيط العلمي السليم الذي يوازن بين العرض والطلب من هذه البرامج.

وأجرت **صالح (2005 م)** دراسة هدفت إلى رصد دواعي التطوير في التعليم العالي في العالم العربي، وقد إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وحددت الباحثة دواعي التطوير في أن العالم يمر بمرحلة معرفية، الأمر الذي أدى إلى أن المعرفة أصبحت تتنامى بمتواليات هندسية يصعب التنبؤ بمعدلاتها في بعض مجالات الحياة، مما أدى إلى ما يلي: تضاعف المرحلة وتعدد مجالاتها، وتتنوع التخصصات وتترابط فروعها، قصر المدة بين المبادئ والنظريات والتقنية والتطبيقات، وتجاوز حدود الدول، ثم قامت الباحثة بعد ذلك بتقسيم دواعي التطوير إلى ثلاثة أنواع رئيسية هي: دواعٍ تعود إلى متغيرات عالمية وأخرى عربية، فرضت نفسها على قطاع التعليم العالي، دواعٍ تعود إلى عجز الكفاءة الداخلية لكل كلية، دواعٍ تعود إلى خلل في كفاءة المخرجات. كما حددت أهم معوقات التعليم الجامعي على النحو التالي: المناخ الجامعي في كثير من الجامعات العربية، غير مهيأة للتطوير، بسبب

التعقيدات الإدارية والعلاقات بين هيئة التدريس والإدارة، بلدان الوطن العربي يفتقر كل منها – في الغالب – إلى إستراتيجية وطنية معتمدة واضحة المعالم.

وأجرى الحدابي، ومحمود عكاشة (2007م) دراسة هدفت إلى استقصاء واقع الإعداد المهني للطلبة في برامج جامعة العلوم والتكنولوجيا في اليمن وتلبيته لمتطلبات سوق العمل، والتعرف على آراء طلبة الجامعة حول كفاءة الإعداد المهني لهم، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي من خلال تحليل وثائق وصف برامج نظم المعلومات الإدارية وهندسة الحاسوب وهندسة الاتصالات والهندسة المعمارية من حيث الأهداف والمحتوى وأساليب التعليم والتعلم وأساليب التقييم، كما تم تكونت عينة الدراسة من (519 طالباً) و(287 طالبة) من طلاب الجامعة لإستطلاع آرائهم من خلال الإستبانة الموزع عليهم حول جودة الإعداد المهني لسوق العمل لاسيما في بعدي التوظيف، والتنمية الشخصية المتضمنة في أداء جودة الخدمة التعليمية. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن نسب التضمين في الوثائق مقبولة إلا أن آراء الطلبة على بعدي التوظيف والتنمية الشخصية ليست بالمستوى المطلوب. وعدم وجود فروق في الآراء بين الطلاب والطالبات في بعدي التوظيف والتنمية الشخصية، بينما وجدت فروق بين آرائهم بناء على متغيرات الكلية والتخصص والمستوى الدراسي. ومن أهم التوصيات والمقترحات التي أوردها لتطوير الخدمة المتعلقة بالإعداد المهني للطلبة أهمية إعادة النظر في وثائق وصف البرامج بما يحقق التوازن بين التناول النظري والمهني، وأهمية إشراك المستفيدين في تصميم وتقييم البرامج الأكاديمية.

وأجرى معايعة (2008م) دراسة هدفت إلى تسليط الضوء على بعض النظم والنماذج العالمية لإدارة المعرفة ونظم المعلومات في مؤسسات التعليم العالي، وتسليط الضوء نحو هذه الأنماط التي من

الممكن أن تتبناها مؤسسات التعليم العالي في الأردن بشكل خاص والوطن العربي بشكل عام. ومن هذه النماذج مؤسسات التعليم العالي الافتراضية، والاستثمارية أو المنتجة.وأستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، معتمداً على أحدث الأدبيات في هذا المجال. وقد خلصت الدراسة إلى تقديم بعض مقترحات لتطوير التعليم العالي في ضوء التطورات العلمية والمعرفية كالآتي: الأخذ بالمرونة في نظام التعليم العالي بنية وأهدافاً ومناهجاً وطرائقاً ومراحل وفروع وامتحانات، إعادة النظر في هياكل وبرامج مؤسسات التعليم العالي القائمة والتحول نحو نمط التعليم المرن والمواكب لاحتياجات التنمية، بالتعاون مع مؤسسات الدولة وقطاع الأعمال والمجتمع المدني. وأهمية بناء القدرة على التعلم الذاتي لدى المتعلم. وإقامة مجالس إدارة مستقلة رباعية التمثيل في الجامعات (الدولة، قطاع الأعمال، المجتمع المدني، والأكاديميين) وتأسيس برامج التعليم العالي التعاوني تقوم على المزج بين الدراسة والعمل والتعاون بين مؤسسات التعليم ومؤسسات الإنتاج، والربط القوي بين التعليم وسوق العمل، واستخدام إمكانات المؤسسات الإنتاجية في التعليم مثل المصانع والورش الكبرى، وإعداد الطالب للعمل والعيش في مجتمع يرتبط ويتفاعل مع العالم بكل تعقيداته وتطوراته الاقتصادية والثقافية والتقنية، والأخذ بمبدأ التربية المستمرة. وتوفير المرونة لمواجهة حاجات السوق والمجتمع والحاجات المتجددة للعمالة، والاهتمام بتنوع أشكال التعليم، مثل التعليم عن بعد والتعليم الافتراضي.

وأجرى العزام (2009 م) دراسة هدفت إلى التعرف على واقع حال حاضنات الأعمال في الأردن وما تلعبه من دور مهم في دعم وتطوير المشاريع الريادية الناشئة وإسهامها في نمو الاقتصاد الوطني، وتمثل مجتمع الدراسة في حاضنات الأعمال الأردنية، والمشاريع الريادية التي تخرجت من تلك الحاضنات والمشاريع المحتضنة، ومشاريع ريادية لم تدخل حاضنات وعينتها المشاريع الريادية

المحتضنة والمتخرجة والتي يبلغ عددها (69) مشروعاً، أما وحدة المعاينة والتحليل فقد شملت (69) مديراً، واستخدم الباحث أداتين لجمع البيانات هما المقابلة والاستبانة، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: وجود أثر ذي دلالة إحصائية لعوامل الإسناد الخدمية بأبعاده الإدارية والفنية في نجاح المشاريع الريادية من حيث القدر على النمو والقدرة على توليد الدخل والقدرة على توفير فرص العمل، وجود أثر ذي دلالة إحصائية لعوامل الرؤية بأبعاده الرؤية الإستراتيجية والقيادة الإستراتيجية وإستراتيجية الاحتضان قبول التقييم في نجاح المشاريع الريادية من حيث القدرة على النمو والقدرة على توليد الدخل والقدرة على توفير فرص عمل، وبعد ذلك قدم الباحث مجموعة من التوصيات: الحاجة إلى دعم وتنظيم حاضنات الأعمال إداريا وقانونياً وماليا وغيرها بهدف أن يصبح لديها القدرات الكافية في تحقيق أهدافها لدعم وتطوير المشاريع الريادية في الأردن، والحاجة الماسة إلى إنشاء جمعية لحاضنات الأعمال في الأردن لتكون بمثابة مظلة داعمة لتلك الحاضنات.

الدراسات الأجنبية

أجرى كولنس (Collins, 2001) دراسة هدفت إلى الكشف عن اتجاهات خريجي الجامعة نحو الالتحاق بسوق العمل، وقد بلغت عينات الدراسة 672 خريجاً من جامعة ولاية لويزيانا بالولايات المتحدة الأمريكية دفعة العام 1998. وقد أسفرت الدراسة عن عدد من النتائج منها: أن هناك حاجة لتطوير مناهج الجامعة لتتفق مع مستجدات سوق العمل، سيما المناهج ذات العلاقة بتنمية مهارات وقدرات الموارد البشرية، وقد قام الباحث بعدد من التوصيات أهمها ضرورة قيام القطاع الخاص بمعرفة اتجاهات الخريجين نحو العمل قبل تخرجهم ليمكن تصميم البرامج التدريبية التي تعزز الاتجاهات الإيجابية مما يوفر الجهد والوقت ويقود إلى التأقلم السريع للخريجين مع متطلبات سوق العمل.

وأجرى سويتجر (Switjer, 2002) دراسة هدفت إلى تطوير الأدوار والوظائف التعليمية للجامعات في ضوء مفهوم التعليم الافتراضي بالتعرف على وجهات نظر مجموعة من المتخصصين، وقد بلغت عينة الدراسة (64) فرداً لرصد مجالات الأدوار المتطورة لجامعة المستقبل في ضوء التطورات التكنولوجية والاقتصادية والمعلوماتية، ومن أبرز ماخلصت إلية نتائج الدراسة أهمية وضع بعض الصور البديلة للجامعات في المستقبل مثل: جامعات السوق، وجامعات الشركات.

أجرى كل من روابده وسترونق (Rawabdeh & Strong, 2003) دراسة هدفت إلى فحص دور الإبداع والرياديين وبرامج حاضنات الأعمال كوسائل لتعزيز العلاقة بين الأنظمة التعليمية والتكنولوجيا المتقدمة والسوق بخاصة في الدول النامية، وتكون مجتمع الدراسة من موظفي الشركات وأساتذة وطلبة بعض الجامعات الأردنية، وقد إستخدم الباحثان الاستبانة كأداة للدراسة، ومن أبرز نتائج الدراسة : أوضح 2.4% من مجتمع الدراسة بأن لديهم فكرة عن حاضنات الأعمال بينما عبر 70.5% بأنهم لا يعرفون شيئاً عن حاضنات الأعمال، بينما 76.4 من عينة الطلبة أفادوا بأن ليس لديهم معرفة سابقة بحاضنات الأعمال، كما بيَن 73.8% من عينة موظفي شركات الأعمال الريادية بأن ليس لديهم معرفة سابقة بحاضنات الأعمال، وأفاد 48.1 % من عينة أساتذة الجامعات أن ليس دليهم معرفة سابقة بحاضنات الأعمال، أما أصحاب المشاريع الريادية الراغبون بالانضمام لحاضنات الأعمال فقد كانت نسبتهم 83% من المجتمع محل البحث وفي ضوء ذلك فقد خلصت الدراسة إلى مجموعة توصيات منها: ضرورة تطوير أنظمة التعليم وربطها بمتطلبات العمل بحيث ينعكس ذلك علي وعي خريجي الجامعات وبما يلائم ومؤهلاتهم العلمية والتدريبية في ضوء ما تتطلبه بيئة الأعمال، تشجيع الأفكار الريادية وتوجهه الرياديين نحو إقامة المشاريع الريادية وتقديم الدعم اللازم لهم، على

الحاضنات الموجودة في الجامعات أن تلعب دوراً مهماً في خلق وتطوير البيئة الإبداعية لدى طلبة الجامعات في توليد الأفكار الريادية من خلال إيجاد شبكة اتصالات وشراكات مع الجامعات الأخرى.

أجرى مراد (Mrad, 2005) دراسة هدفت إلى قياس الفجوة بين مخرجات التعليم الأكاديمي الجامعي باعتباره جانب العرض، واحتياجات سوق العمل باعتباره جانب الطلب، وذلك في تخصصي إدارة الأعمال وتكنولوجيا المعلومات في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة، وتكونت عينة الدراسة من (400) خريجاً ممن تم توظيفهم في القطاعات المختلفة، واستخدمت الإستبانة كأداة للدراسة، ومن أهم نتائج الدراسة ما يلي: وجود فجوة بين مهارات الطلبة الخريجين والمهارات التي يتطلبها سوق العمل، بينما هناك رضا من الناحية المعرفية الأكاديمية، وأوصت الدراسة بإنشاء وحدة متخصصة لمراقبة وضمان الجودة في سوق العمل، كذلك أوصت بإمعان النظر في خطط التخصصات الجامعية المختلفة حيث أن هذا فقط السبيل لتنمية مهارات الخريجين وزيادة فاعليتهم في سوق العمل.

اجرى هارت (Hart, 2008) دراسة هدفت للتعرف على انطباعات أرباب العمل عن موظفيهم الجدد من خريجي مرحلة البكالوريوس، وقد تكونت عينة الدراسة من (301) موظف، بالإضافة إلى مجموعة من المدراء والرؤساء المباشرين وغير المباشرين، ولقد أظهرت الدراسة العديد من النتائج من أهمها: أنه من بين كل خمسة مدراء يعتقد اثنان فقط بأن نسبة الموظفين من الخريجين الحديثين الذين يمتلكون المهارات الأساسية لاحتياجات سوق العمل تتراوح بين 6% إلى 34%، أما % 57 من أفراد العينة يعتقدون بأن % 27 فقط من الموظفين يمتلكون هذه المهارات .كما بينت نتائج الدراسة أن هناك مجموعة المهارات تحتاج مزيد من التطوير والعمل وهي: المعرفة بالعالم المحيط، وإدارة الذات، والمهارات الكتابية، والتفكير الناقد، والتغيير.

أجرى شيبيرس (Shippers, 2008) هدفت إلى البحث في قضية دعم احتياجات طلبة قسم اللغة الإنجليزية في الجامعة، وتكونت عينة الدراسة من (263) طالباً، وقد استخدم الباحث أدوات متعدد لجمع بيانات الدراسة، حيث صمم الباحث استبانه، أراد من خلالها التأكيد على ماهية الاحتياجات التي يتطلب تلبيتها لوضع خطة تدعم الطلبة وتعدهم ليصبحوا على كفاءة عالية ومناسبة لحاجات سوق العمل المتغيرة، كما استخدم الباحث الملاحظة وإجراء المقابلات، ولقد أظهرت الدراسة العديد من النتائج من أهمها: أن 50% من الطلاب يعتقدون أن الجامعة لا تعمل على التطوير الاجتماعي، و 58% من الطلاب يرون أن مساقات الجامعة الأكاديمية غير مفيدة، كذلك استخلصت الدراسة أن الطلبة يعانون من نقص في مهارات العمل الجماعي والمهارات التكنولوجية ومهارات إدارة الوقت والتخطيط المنظم للحياة والعمل.

وأجرى هشام الدين (Hishamuddin, 2009) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين رضا المستفيدين ومستوى الجودة النوعية الشاملة للخدمات التي تقدمها لهم الجامعات الماليزية الخاصة إضافة إلى دراسة العوامل المؤثرة في تحديد مستوى الجودة النوعية الشاملة للخدمات المقدمة للمستفيدين في مؤسسات التعليم العالي الخاصة. وتكونت عينة الدراسة من (200) طالب من طلاب مرحلة البكالوريوس في عدد من الجامعات الماليزية الخاصة، واستخدم الباحث الإستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، ومنها: وجود علاقة قوية بين ارتياح ورضا الطلاب في الجامعات الخاصة، ومستوى الخدمات الأكاديمية والإدارية والاجتماعية التي تقدم لهم، وارتفاع مستوى الرضا لدى المستفيدين في الجامعات التي تطبق مبادئ الجودة النوعية الشاملة، والتأكيد على أهمية تطبيق إدارة الجودة الشاملة في الجامعات، بوصفها عاملاً أساسياً لتحسين الخدمات الأكاديمية والإدارية الاجتماعية وجودتها.

التعقيب على الدراسات السابقة:

باستعراض الباحث الدراسات السابقة يتبين ما بذله الباحثون من جهد في تناول التعليم الجامعي من جوانب مختلفة، فكانت مصدراً غنياً استقت منه الدراسة الحالية المعلومات الضرورية التي اعتمد عليها الباحث في إعداده للدراسة الحالية من الناحية النظرية، والميدانية.

- استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تحديد المنهجية والأدوات المناسبة للدراسة الحالية، إضافة إلى التعرف بشكل مباشر على المشكلات والتحديات التي تواجه التعليم الجامعي وأهم الأدوار الريادية التي يجب أن تقوم بها الجامعات في العصر الحالي.
- لاحظ الباحث قلة الدراسات التي تناولت الربط بين دور الجامعات في تنمية الموارد البشرية ودورها في المساهمة في توظيف خريجيها.
- تتفق جميع الدراسات السابقة التي استعرضها الباحث أن التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية يواجه مشكلات وتحديات غير مسبوقة في العديد من جوانبه الأمر الذي يجعل من الاستمرار البحث في التعرف على هذه المشكلات، وإيجاد الحلول والاقتراحات لهذه المشكلات ضرورة يجب أخذها بعين الاعتبار.
- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أهمية الموائمة بين مخرجات التعليم الجامعي وبين متطلبات التنمية وسوق العمل من الموارد البشرية المؤهلة من خلال ما قدمته الدراسات السابقة من مقترحات وتوصيات، إلا أن الدراسة الحالية تختلف في البحث في (واقع) دور الجامعات في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها من خلال التعرف على هذا الواقع من وجهة نظر عينة الدراسة الحالية، وبالتالي تقديمها لحلول مقترحة لهذه المشكلات.

- ركزت بعض الدراسات السابقة على أهمية الشراكة بين الجامعات والقطاعات الإنتاجية في بعض جوانب هذه الشراكة لتأهيل الطلبة لسوق العمل، (ولكنها لم تلامس) البحث في التعرف على واقع الشراكة القائمة بين الجامعات وبين القطاعات الإنتاجية، لتأهيل الطلبة لسوق العمل وتوظيفهم (بينما كانت الدراسة الحالية أكثر تركيزاً وشمولاً) من خلال محاورها التي تتناول التعرف على أهم الجوانب القائمة لهذه الشراكة.
- تتفق الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في اختيار عينة الدراسة من المجتمع التربوي المتمثل في القيادات الأكاديمية في الجامعات، إلا أن الدراسة الحالية تختلف عنها في شموليتها لجميع الفئات من القيادات الأكاديمية الجامعية ذات العلاقة المباشرة في التخطيط واتخاذ القرار لتأهيل الطلبة الجامعيين والمساهمة في توظيفهم وهم عمداء ووكلاء الكليات ورؤساء الأقسام العلمية والإنسانية (ذكور، إناث) في أربع جامعات حكومية.
- تتفق الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي باستخدام الاستبانة كأداة للدراسة، إلا أن الدراسة الحالية (تختلف) عن بعض الدراسات السابقة في استخدام أسلوب المقابلة مع مدراء مكاتب التوظيف بوزارتي الخدمة المدنية والعمل، ورجال الأعمال المسجلين في الغرف التجارية الصناعية في السعودية.
- تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تناولها لموضوع جديد (حسب علم الباحث) وهو التعرف على واقع دور الجامعات السعودية في المساهمة في توفير فرص العمل لخريجيها.
- تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في إفرادها لمحور من محاور إدارة الدراسة يختص بواقع دور الجامعات السعودية في تأهيلها لطلابها وطالباتها للعمل الحر (ريادة الأعمال).

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

تناول هذا الفصل وصفا لمنهجية الدراسة، وكذلك عينة الدراسة ومجتمعها، والأداة المستخدمة لتطبيق الدراسة، وإجراءات الدراسة بالإضافة إلى المعالجات الإحصائية التي تم استخدامها في الدراسة.

منهجية الدراسة.

تم استخدام المنهج الوصفي بالإسلوب المسحي لمناسبته للدراسة الحالية، وذلك للتعرف على دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة. ولكل مجال من المجالات الخمسة التي اعتمدتها هذه الدراسة.

مجتمع الدراسة.

تكون مجتمع الدراسة من: جميع القادة الأكاديميون الإداريون (الذكور، والإناث) عمداء، ووكلاء الكليات، ورؤساء الأقسام الأكاديمية العلمية والأدبية الإنسانية في جامعات المملكة العربية السعودية.

عينة الدراسة.

تم اختيار عينة الدراسة الحالية بالطريقة العمدية (القصدية) من مجتمع الدراسة، حيث إقتصر الباحث على القادة الأكاديميون الإداريون (الذكور، والإناث) عمداء، ووكلاء الكليات، ورؤساء الأقسام الأكاديمية العلمية، والأدبية الإنسانية في (أربع) جامعات من جامعات المملكة العربية السعودية الحكومية وهي جامعات: الملك سعود في الرياض، جامعة الأميرة نورة في الرياض، جامعة الملك عبدالعزيز في جده، جامعة الملك فيصل في الإحساء، حيث بلغ عددهم الإجمالي (839) قائداً من القادة الأكاديميون الإداريون موزعين حسب متغيرات الدراسة كالتالي جدول (1).

جدول (1) توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغيرات الدراسة.

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	480	% 57.2
	أنثى	359	% 42.78
المسمى الوظيفي	(عميد، عميدة) كلية (وكيل، وكيلة) كلية	300	% 35.75
	(رئيس،رئيسة، مشرفة) قسم أكاديمي	539	% 64.24
الكلية	علمية، علوم طبيعية	577	% 68.77
	إنسانية	262	% 31.22
المجموع		839	% 100

المصدر: إحصائيات من عمادة البحث العلمي لكل جامعة

وقد بلغت عينة الدراسة النهائية (المستجيبة) (338) قائداً من القادة الأكاديميون الإداريون (الذكور، والإناث) عمداء، ووكلاء الكليات، ورؤساء الأقسام الأكاديمية العلمية، والأدبية الإنسانية في أربع جامعات من جامعات المملكة العربية السعودية الحكومية وهي جامعات: الملك سعود في الرياض، جامعة الأميرة نورة في الرياض، جامعة الملك عبدالعزيز في جده، جامعة الملك فيصل في الإحساء، موزعين حسب متغيرات الدراسة كالتالي جدول (2).

جدول (2)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	174	51.8
	أنثى	164	48.2
المسمى الوظيفي	عميد أو وكيل	133	39.1
	رئيس قسم	207	60.9
الكلية	علمية، علوم طبيعية	175	51.5
	إنسانية	165	48.5
المجموع		338	% 100

كما بلغت عينة الدراسة (المقابلة) (40) فرداً من مدراء مكاتب التوظيف بوزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل، ورجال الأعمال موزعين كالتالي جدول (3).

جدول (3)

توزيع أفراد عينة الدراسة (المقابلة)

م	الفئات	العدد
1	مدراء مكاتب التوظيف في وزارة الخدمة المدنية	10
2	مدراء مكاتب التوظيف في وزارة العمل	10
3	رجال الأعمال	20
	المجموع	40

أدوات الدراسة.

أولاً: الإستبانة

لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتصميم أداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوعها، وذلك بعد الرجوع إلى الأدب النظري وإلى العديد من الدراسات السابقة المحلية والعربية والأجنبية ذات العلاقة بالتعليم الجامعي، وتنمية الموارد البشرية، وهدفت هذه الأداة للتعرف على دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها، المشكلات والحلول المقترحة من وجهة نظر القادة الإداريون في الجامعات السعودية. وفيما يلي توضيحا لأجزاء أداة الدراسة بصورتها النهائية:

الجزء الأول: ويشمل مجموعة من الفقرات تتعلق بخصائص أفراد مجتمع الدراسة وتشمل (3) متغيرات كما يوضحها جدول رقم (2).

الجزء الثاني: ويشمل مجموعة فقرات تتعلق باستجابات المبحوثين حول دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها ويتكون هذا الجزء من (5) محاور (مجالات) وبما مجموعه (78) فقرة موزعة على المحاور (المجالات) الخمسة على النحو التالي في جدول (4).

جدول (4) محاور دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها وتوزيع فقرات الاستبانة عليها

م	المحور	عدد الفقرات
1	محور دور الجامعات في تنمية المعارف والمهارات والقدرات للطلبة.	16
2	محور دور الجامعات في تأهيل الطلبة لسوق العمل.	15
3	محور دور الجامعات في توفير فرص التعليم والتدريب واكتساب الخبرات المهنية المستدامة للطلبة.	17
4	محور دور الجامعات في تأهيل الطلبة للعمل الحر (ريادة الأعمال).	15
5	محور دور الجامعات في توفير فرص العمل لخريجيها.	15
	المجموع الكلي للفقرات	78

تم تصميم إستجابات أفراد عينة الدراسة الحالية على أداة الدراسة الإستبانة وفقاً (لمقياس ليكرت الخماسي) حيث تم إعطاء تدرج الرقمي لخيارات إستجابات عينة الدراسة الحالية بحيث يمثل كل خيار مدى إنطباق مضمون العبارة على الواقع على النحو التالي:

- كبير جداً يقابل التقدير (5) درجات.
- كبير يقابل التقدير (4) درجات.
- متوسط يقابل التقدير (3) درجات.
- قليل يقابل التقدير (2) درجات.
- قليل جداً يقابل التقدير (1) درجة واحده.

ثانياً: المقابلة

قام الباحث بإعداد أسئلة (المقابلة) حيث إشتملت على (5) أسئلة للتعرف على (المشكلات) التي تواجه دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها من وجهة نظر مدراء مكاتب التوظيف في وزارة الخدمة المدنية و وزارة العمل، ورجال الأعمال، وعلى (5) أسئلة للتعرف على (الحلول المقترحة) لمواجهة هذه المشكلات من وجهة نظرهم أيضاً .(ملحق رقم 5).

صدق الأداة.

للتحقق من صدق الأداة فقد تم عرضها على (14) محكما من أعضاء هيئة التدريس والمتخصصين الأكاديميين في عدد من الجامعات الأردنية، والجامعات السعودية ممن يشهد لهم بالكفاءة والدراية في مجال البحث العلمي والإشراف على الدراسات وتحكيم الاستبيانات (ملحق رقم2)، وذلك للتأكد من مدى انتماء الفقرات إلى مجالاتها ووضوحها، والتأكد من صياغتها اللغوية، وللتأكد من أن الأداة المستخدمة في هذا الدراسة تقيس فعليا ما يراد قياسه، كما حرص الباحث على تنوع تخصصات المحكمين بهدف شمولية وتنوع الملاحظات على أداة الدراسة الاستبانة، وقد كانت الاستبانة في صورتها الأولية عند عرضها على المحكمين تتكون من (70) فقرة لجميع مجالات الإستبانة الأولية (ملحق رقم1)، وبعد الأخذ بجميع ملاحظات المحكمين أصبحت الاستبانة مكونة من (78) فقرة لجميع مجالات الإستبانة في صورتها النهائية(ملحق رقم 3).

ثبات الأداة.

للتأكد من ثبات الأداة، تم حساب الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة عددها (40) قائداً إدارياً من جامعات سعودية متعددة، والجدول أدناه يبين هذه المعاملات:

جدول (5) معامل الاتساق الداخلي كرونباخ الفا للتأكد من ثبات أداة الدراسة

المجالات	الاتساق الداخلي
دور الجامعات في تنمية المعارف والمهارات والقدرات	0.93
دور الجامعات في تأهيل الطلبة لسوق العمل	0.92
دور الجامعات في توفير فرص التعليم والتدريب واكتساب الخبرات المهنية المستدامة للطلبة	0.91
دور الجامعات في تأهيل الطلبة للعمل الحر (ريادة الأعمال)	0.92
دور الجامعات في توفير فرص العمل لخريجيها.	0.92
الدرجة الكلية	**0.96**

ويلاحظ من قيم كرونباخ ألفا في جدول (5) بأن معاملات الثبات لجميع مجالات الدراسة مرتفعة وهي نسبة ثبات عالية ومقبولة لأغراض الدراسة.

إجراءات الدراسة.

- بعد الحصول على خطابات تسهيل مهمة الباحث من جامعة اليرموك، والملحقية الثقافية السعودية بالأردن، وعمادات البحث العلمي في الجامعات الأربع.(ملحق رقم 6).
- تم توزيع الإسبانة (ورقياً) على القادة الإداريون في جامعة الملك فيصل بالإحساء، حيث قام الباحث بتسليم الإستبانة لعمادة البحث العلمي والدراسات العليا والتي بدورها قامت بإرسال الإستبانة للقادة الأكاديميين في الجامعة.(ملحق رقم 3).
- باقي الجامعات فقد قام الباحث بتصميم (نفس) الإستبانة (إليكترونياً) (ملحق رقم 4) وتم إرسالها على البريد الإلكتروني للقادة الأكاديميين عينة الدراسة في كل جامعة (عن طريق عمادة البحث العلمي) في جامعات الملك سعود وفروعها بالرياض ، وجامعة الأميرة نورة للبنات وفروعها بالرياض، وجامعة الملك عبدالعزيز وفروعها بجدة.

- تم إجراء المقابلات وذلك بعد الحصول على خطابات تسهيل مهمة الباحث من جامعة اليرموك، والملحقية الثقافية السعودية بالأردن، ووزارة العمل ووزارة الخدمة المدنية، والغرف التجارية والصناعية بالسعودية. .(ملحق رقم 6).

متغيرات الدراسة.

- **المتغيرات الوسيطة:** وتشمل الخصائص المتعلقة بأفراد عينة الدراسة وهي على النحو الآتي:

المتغير	مستوياته
الجنس	- ذكر - أنثى
المسمى الوظيفي	- (عميد، عميدة) كلية - (وكيل، وكيلة) كلية - (رئيس، رئيسة) قسم أكاديمي
الكلية	- علمية، علوم طبيعية - إنسانية

- **المتغير المستقل:** دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها، المشكلات.

- **المتغير التابع:** تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها ولهذا المتغير (5) مجالات أو محاور، الحلول المقترحة.

المعالجة الإحصائية.

للإجابة على أسئلة الدراسة والتحقق من صحة فرضياتها تم استخدام أساليب الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية ومعالجتها إحصائياً بواسطة البرنامج الإحصائي (SPSS)، حيث تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

1 - للإجابة على السؤال الأول تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

2 - للإجابة على السؤال الثاني تم استخدام اختبار (Independent Sample T-Test) على محاور الدراسة الخمسة والمجموع ككل تبعاً للمتغيرات (الجنس، المسمى الوظيفي، والكلية).

3 - للإجابة على السؤال الثالث والرابع تم استخدام التكرارات، والنسب المئوية.

الفصل الرابع

عرض النتائـج

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج التي تهدف إلى التعرف على دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها، المشكلات والحلول المقترحة من وجهة نظر القادة الإداريون في الجامعات السعودية، ومن وجهة نظر مدراء مكاتب التوظيف بوزارتي الخدمة المدنية والعمل، ورجال الأعمال. وفيما يلي عرض النتائج وفقاً لأسئلة الدراسة:

السؤال الأول: ما دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها من وجهة نظر القادة الإداريون في الجامعات السعودية ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات محاور الدراسة الخمسة والمجموع ككل، والجداول (6 - 12) توضح ذلك:

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع محاور الدراسة والمجموع ككل

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة الدور وفق متوسطه الحسابي	درجة التقييم للدور
دور الجامعات في تنمية المعارف والمهارات والقدرات	3.16	0.77	1	متوسطة
دور الجامعات في تأهيل الطلبة لسوق العمل	2.87	0.88	2	متوسطة
دور الجامعات في توفير فرص التعليم والتدريب واكتساب الخبرات المهنية المستدامة للطلبة	2.86	0.95	3	متوسطة
دور الجامعات في توفير فرص العمل لخريجيها	2.69	0.89	4	متوسطة
دور الجامعات في تأهيل الطلبة للعمل الحر (ريادة الأعمال)	2.63	0.92	5	متوسطة
المجموع للمحاور ككل	**2.85**	**0.82**		**متوسطة**

يظهر لنا من جدول (6) أن المتوسطات الحسابية لجميع محاور الدراسة تراوحت مابين (2.63 -3.16)، حيث كان أعلاها لمحور الدراسة " دور الجامعات في تنمية المعارف والمهارات والقدرات" بدرجة تقييم (متوسطة)، ثم يليها المتوسط الحسابي(2.87) لمحور الدراسة " دور الجامعات في تأهيل الطلبة لسوق العمل" بدرجة تقييم (متوسطة)،بينما بلغ أدناها لمحور الدراسة "دور الجامعات في تأهيل الطلبة للعمل الحر (ريادة الأعمال) بمتوسط حسابي بلغ (2.63) " بدرجة تقييم (متوسطة)، وبلغ المتوسط الحسابي للأداة ككل(2.85) وبدرجة تقييم (متوسطة).

وفيما يلي عرض المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات محاور الدراسة:

1. **المحور الأول: دور الجامعات في تنمية المعارف والمهارات والقدرات للطلبة**

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور دور الجامعات في تنمية المعارف والمهارات والقدرات للطلبة

رقم العبارة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة العبارة وفق متوسطها الحسابي	درجة التقييم للعبارة
4	تنمية الجامعات لمهارات الطلبة في إتقان اللغات الأجنبية وخاصة اللغة الإنجليزية.	3.50	0.95	1	متوسطة
13	تنمية الجامعات لمهارات الطلبة في استخدام الأجهزة التقنية الحديثة وأدوات الإتصال المختلفة في بيئة العمل.	3.49	0.96	2	متوسطة
5	تنمية الجامعات لمهارات الطلبة في الإتصال والتواصل.	3.45	0.81	3	متوسطة
1	تنمية الجامعات للقيم والمبادئ الإسلامية لدى الطلبة في العمل والتعامل مع الآخرين (كالصدق ، والأمانة،...).	3.32	1.16	4	متوسطة
3	تنمية الجامعات لمهارات الطلبة في التفكير والبحث العلمي	3.31	0.98	5	متوسطة
6	تنمية الجامعات لمهارات الطلبة في أساليب التعلم الذاتي.	3.23	0.94	6	متوسطة
2	تنمية الجامعات لشخصية الطلبة في تحمّل مسئولياتهم الإنسانية والوطنية	3.19	0.94	7	متوسطة
9	تنمية الجامعات لمهارات الطلبة في التحدث بطلاقة	3.18	1.00	8	متوسطة

رقم العبارة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة العبارة وفق متوسطها الحسابي	درجة التقييم للعبارة
	والعرض والإلقاء الإبداعي				
14	تنمية الجامعات لمهارات الطلبة الشخصية في القيادة والعمل الجماعي في بيئة العمل.	3.17	0.98	9	متوسطة
10	تنمية الجامعات لمهارات الطلبة في المناقشة والحوار.	3.08	1.12	10	متوسطة
16	تنمية الجامعات لمعارف وقدرات الطلبة في الاستعداد لعالم العمل وتحدياتة الحالية منها، والمستقبلية.	3.05	0.94	11	متوسطة
12	تنمية الجامعات لمعارف الطلبة في مسايرة التغيرات في مجال المعرفة والتقنية.	3.00	1.00	12	متوسطة
15	تنمية الجامعات لمعارف وإتجاهات الطلبة في تقبّل التغيير والتطوير والإسهام في إحداثه في بيئة العمل.	2.99	0.93	13	متوسطة
8	تعزيز الجامعات لقيم الدافعية للتعليم المستمر لدى الطلبة.	2.98	1.03	14	متوسطة
7	تنمية الجامعات لمهارات الطلبة في المبادأة والإبداع والإبتكار.	2.95	1.04	15	متوسطة
11	تنمية الجامعات للاتجاهات الإيجابية لدى الطلبة تجاه المهن الفنية.	2.71	1.03	16	متوسطة
	المحور ككل	**3.16**	**0.77**		**متوسطة**

يظهر لنا من جدول (7) أن المتوسطات الحسابية لمحور الدراسة الأول تراوحت مابين (2.71-3.50)، حيث جاء أعلاها لفقرة رقم (4) والتي تنص على " تنمية الجامعات لمهارات الطلبة في إتقان اللغات الأجنبية وخاصة اللغة الإنجليزية"، ثم يليها المتوسط الحسابي(3.49) للفقرة رقم (13) " تنمية الجامعات لمهارات الطلبة في استخدام الأجهزة التقنية الحديثة وأدوات الاتصال المختلفة في بيئة العمل " بدرجة تقييم (متوسطة)، بينما بلغ أدناها للفقرة رقم (11) ونصها "تنمية الجامعات للاتجاهات الإيجابية لدى الطلبة تجاه المهن الفنية" بدرجة تقييم متوسطة ، وبلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (3.16) بدرجة تقييم متوسطة.

المحور الثاني : دور الجامعات في تأهيل الطلبة لسوق العمل

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور دور الجامعات في تأهيل الطلبة لسوق العمل

رقم العبارة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة العبارة وفق متوسطها الحسابي	درجة التقييم للعبارة
18	اعتماد الجامعات على التعليم التطبيقي في المناهج.	3.19	1.00	1	متوسطة
26	تقديم الجامعات لبرامج ومناهج (الاستخدامات التطبيقية) للحاسب الآلي (في بيئة العمل).	3.18	1.06	2	متوسطة
21	زيادة الجامعات للساعات المعتمدة (في كافة التخصصات) لتدريس اللغات الأجنبية وخاصة اللغة الإنجليزية.	3.17	.98	3	متوسطة
20	ربط الجامعات للمعارف التعليمية والتدريبية سواء كانت نظرية أو تطبيقية (بواقع الممارسة العملية) في سوق العمل.	3.06	.97	4	متوسطة
19	تقديم الجامعات للمناهج التي تهتم بثقافة وآليات العمل.	2.96	.95	5	متوسطة
31	مرونة الجامعات في الاستجابة لاستحداث برامج أكاديمية (للدراسات العليا) وفقاً لاحتياجات سوق العمل المتجددة.	2.96	1.23	5	متوسطة
17	تأهيل الطلبة لمواجهة حدة التنافس في سوق العمل في ظل متغيرات العولمة والانضمام لمنظمة التجارة العالمية.	2.92	.93	7	متوسطة
28	مرونة الجامعات في الإستجابة لإستحداث (مسارات تخصصية جديدة) وفقاً لإحتياجات سوق العمل المتجددة.	2.92	1.22	7	متوسطة
29	مرونة الجامعات في الإستجابة لإفتتاح برامج أكاديمية في (التخصصات النادرة) وفقاً لاحتياجات سوق العمل المتجددة.	2.90	1.25	9	متوسطة
24	تصميم الجامعات للبرامج التعليمية الأكاديمية المرنة القادرة على (الإستجابة السريعة) لإحتياجات سوق العمل المتغيرة.	2.79	1.10	10	متوسطة
30	مرونة الجامعات في الإستجابة لإستحداث تخصصات وبرامج أكاديمية (للمرأة) وفقاً لاحتياجات سوق العمل المتجددة وزيادة مشاركتها في قوة العمل.	2.75	1.30	11	متوسطة
25	تأهيل الجامعات للطلبة للعمل في القطاع الخاص ذي	2.71	1.11	12	متوسطة

رقم العبارة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة العبارة وفق متوسطها الحسابي	درجة التقييم للعبارة
	التقنية المتطورة.				
22	تقديم الجامعات مقررات إدارة الأعمال في جميع التخصصات الجامعية لفهم طبيعة إدارة الأعمال في بيئة العمل.	2.69	1.22	13	متوسطة
23	تقديم الجامعات للمقررات التي تهتم بتنمية خبرات الطلبة في التسويق والمبيعات والاستشارات.	2.48	1.03	14	متوسطة
27	تأهيل الجامعات للطلبة في التعامل مع الأسواق العالمية المنفتحة على بعضها.	2.39	1.14	15	متوسطة
	المحور ككل	**2.87**	**0.88**	**متوسطة**	

يبين الجدول (8) أن المتوسطات الحسابية لمحور الدراسة الثاني قد تراوحت مابين (2.39-3.19)، حيث كان أعلاها للفقرة رقم (18) والتي تنص على "اعتماد الجامعات على التعليم التطبيقي في المناهج" بدرجة تقييم متوسطة ، ثم يليها المتوسط الحسابي (3.18) للفقرة رقم (26) والتي تنص على " تقديم الجامعات لبرامج ومناهج (الاستخدامات التطبيقية) للحاسب الآلى (في بيئة العمل)" بدرجة تقييم متوسطة، بينما بلغ أدناها للفقرة رقم (27) ونصها "تأهيل الجامعات للطلبة في التعامل مع الأسواق العالمية المنفتحة على بعضها" بدرجة تقييم متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (2.87) بدرجة تقييم متوسطة.

المحور الثالث : دور الجامعات في توفير فرص التعليم والتدريب واكتساب الخبرات المهنية المستدامة للطلبة.

جدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور دور الجامعات في توفير فرص التعليم والتدريب واكتساب الخبرات المهنية المستدامة للطلبة

رقم العبارة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة العبارة وفق متوسطها الحسابي	درجة التقييم للعبارة
41	توسع الجامعات في برامج التدريب الوطنية (المشتركة) مع القطاعات الإنتاجية لتأهيل طلبتها وخريجيها لسوق العمل	3.16	1.05	1	متوسطة
37	توسع الجامعات في التعليم المفتوح، والتعليم عن بعد (لإعادة تأهيل) الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل المتجددة	3.04	1.21	2	متوسطة
36	تطبيق الجامعات للتعليم التعاوني (الفاعل) بالشراكة مع القطاعات الإنتاجية	3.03	1.16	3	متوسطة
43	توفير الجامعات للمعامل والورش المتنوعة داخل الجامعات (بما يحقق) احتياجات عمليات التعليم والتدريب التطبيقي والمهني للطلبة	2.99	1.10	4	متوسطة
33	إعتماد الجامعات على الأسس العملية والعلمية (لتحديد الاحتياجات التدريبية للطلبة) وفقاً لمتطلبات واحتياجات سوق العمل	2.94	1.11	5	متوسطة
35	تقديم الجامعات لبرامج التدريب المتنوعة للطلبة (في مواقع العمل)	2.92	1.05	6	متوسطة
46	تقديم الجامعات لفرص (المشاركة التعليمية المنتجة) للقطاع الخاص في التعليم والتدريب المهني والتقني مثل (مشاريع الخدمات الطلابية والثقافية، والاستثمار في التعليم الزراعي، والاستثمار في التعليم الطبي، والإستثمارات التعليمية الإنتاجية الأخرى)	2.92	1.06	6	متوسطة
45	تقديم الجامعات للمعارف والخبرات للطلبة في جميع جوانب التنمية المستدامة (الإجتماعية، والإقتصادية ، والبيئية)	2.91	1.08	8	متوسطة
34	إعتماد الجامعات على الوصف الوظيفي والمعايير المهنية للوظائف والمهن في عمليات التدريب المختلفة للطلبة	2.83	1.11	9	متوسطة
32	تبني الجامعات لنظام تعليمي وتدريبي مفتوح متنوع المسارات (يتيح التدرج المهني) للطلبة	2.81	1.18	10	متوسطة
40	تقديم الجامعات للبرامج التدريبية (المكثفة) لخريجيها في التخصصات التي يحتاجها سوق العمل (كتخصص رديف) مثل (برامج اللغة الانجليزية – الحاسب الآلي – التسويق – المبيعات ... النسخ) (وخاصة لخريجي التخصصات	2.81	1.17	10	متوسطة

رقم العبارة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة العبارة وفق متوسطها الحسابي	درجة التقييم للعبارة
	الإنسانية)				
44	تدريب الجامعات للطلبة على البحوث التطبيقية وأبحاث سلوك العاملين في المشكلات الإدارية أو التحويلية أو التسويقية	2.79	1.02	12	متوسطة
48	تقييم وتطوير الجامعات (بصفة مستمرة) لسياسات وبرامج تدريب الطلبة (وبالتعاون) مع القطاعات الإنتاجية في سوق العمل	2.79	1.14	12	متوسطة
47	إجراء الجامعات (لعمليات التقييم الدقيق والمستمر) لبرامج التدريب المختلفة للتعرف على (انتقال اثر التدريب) لطلابها	2.78	1.11	14	متوسطة
39	تقديم الجامعات لبرامج التعليم المستمر، والتدريب على رأس العمل، والدورات التدريبية الدورية المتخصصة (لتأهيل الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل المتجددة	2.72	1.11	15	متوسطة
42	توظيف الجامعات لتقنية المعلومات والاتصالات في (إنتاج وتقديم) برمجيات التدريب المتخصصة والمناسبة لمستويات الطلبة	2.61	1.10	16	متوسطة
38	تقديم الجامعات لبرامج التدريب التحويلي لإعادة تأهيل الخريجين لسوق العمل (بعد تخرجهم) وبالشراكة مع القطاعات الإنتاجية	2.59	1.10	17	متوسطة
	المحور ككل	**2.86**	**0.95**		**متوسطة**

يبين الجدول (9) أن المتوسطات الحسابية لمحور الدراسة الثالث قد تراوحت مابين (2.59 -3.16)، حيث كان أعلاها للفقرة رقم (41) والتي تنص على "توسع الجامعات في برامج التدريب الوطنية (المشتركة) مع القطاعات الإنتاجية لتأهيل طلبتها وخريجيها لسوق العمل" وبدرجة تقييم متوسطة، ثم يليها المتوسط الحسابي (3.04) للفقرة رقم (37) والتي تنص على " توسع الجامعات في التعليم المفتوح والتعليم عن بعد (لإعادة تأهيل) الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل المتجددة بدرجة تقييم متوسطة، بينما كان أدناها للفقرة رقم (38) ونصها "تقديم الجامعات لبرامج التدريب التحويلي لإعادة تأهيل الخريجين لسوق العمل (بعد تخرجهم) وبالشراكة مع القطاعات الإنتاجية" بدرجة تقييم متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (2.86) بدرجة تقييم متوسطة.

المحور الرابع: دور الجامعات في تأهيل الطلبة للعمل الحر (ريادة الأعمال)

جدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور دور الجامعات في تأهيل الطلبة للعمل الحر (ريادة الأعمال)

رقم العبارة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة العبارة وفق متوسطها الحسابي	درجة التقييم للعبارة
60	توفير الجامعات للكتب المتخصصة والدراسات والبحوث عن الأعمال الحرة والمشروعات الصغيرة داخل المكتبات الجامعية	2.91	1.01	1	متوسطة
55	توسع الجامعات في (تأسيس حاضنات الأعمال) لمشاريع الطلبة الريادية الصغيرة	2.79	1.06	2	متوسطة
63	إعداد وتنفيذ الجامعات للقاءات وندوات النقاش الدورية بين الطلبة والرياديين الناجحين في أعمالهم الريادية من (خريجي الجامعات)	2.78	1.13	3	متوسطة
62	إعداد وتنفيذ الجامعات للقاءات وندوات النقاش الدورية بين الطلبة (ورجال الأعمال الناجحين) للاستفادة من تجاربهم في العمل الحر	2.69	1.14	4	متوسطة
51	إستخدام الجامعات لمنهجيات وأساليب التدريس المناسبة (لاستكشاف) الخصائص الريادية للعمل الحر لدى الطلبة	2.68	1.08	5	متوسطة
58	تأسيس الجامعات لحلقات (التواصل والتنسيق) بين خريجيها وبين مؤسسات وشركات القطاع الخاص لاستفادتهم من خبراتها في (التسويق، والمبيعات، والإستشارات،....)	2.64	1.05	6	متوسطة
61	تأسيس الجامعات (لشبكات التواصل المختلفة) (مع خريجيها من العاملين في الأعمال الحرة) لمشاركتهم في أفكارهم وتنمية ممارساتهم العملية	2.63	1.10	7	متوسطة
59	مساهمة الجامعات في عمليات التوسع وتطوير الأعمال الحرة (المتميزة) للخريجين (كتقديم الإستشارات، ودراسات الجدوى،..)	2.61	1.00	8	متوسطة
52	تقديم الجامعات للبرامج والفرص (التدريبية) لخريجيها قبل إطلاق مشاريعهم الريادية الخاصة	2.60	1.00	9	متوسطة
54	مساهمة الجامعات في تفعيل وتكثيف دور الإعلام بكافة وسائله في نشر ثقافة العمل الحر الفردي والجماعي كبديل مناسب وكمهنة مستقبلية لخريجيها	2.59	1.07	10	متوسطة

رقم العبارة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة العبارة وفق متوسطها الحسابي	درجة التقييم للدور
49	تقديم الجامعات للطلبة برامج ومناهج ومواد تعليمية مرتبطة بمفهوم وثقافة العمل الحر الفردي والجماعي	2.57	1.10	11	متوسطة
50	إيجاد الجامعات للأسس الفاعلة لتعزيز دافعية الطلبة للتوجه نحو العمل الحر الفردي أو الجماعي	2.55	1.00	12	متوسطة
57	إيجاد الجامعات للآليات المناسبة للخدمات الترويجية والتسويقية (أسواق ، عملاء) لمشاريع خريجيها الريادية	2.48	.99	13	متوسطة
56	إيجاد الجامعات للبرامج والخطط اللازمة (لرعاية وتمويل) مبادرات ومشاريع العمل الحر (المتميزة) لخريجي الجامعات.	2.46	.99	14	متوسطة
53	رصد ومعالجة الجامعات (وبالتعاون) مع القطاعات الإنتاجية المشكلات التي تعوق ممارسة العمل الحر لخريجيها	2.43	.99	15	متوسطة
	المحور ككل	**2.63**	**.92**		**متوسطة**

يبين الجدول (10) أن المتوسطات الحسابية لمحور الدراسة الرابع قد تراوحت مابين (2.43 - 2.92)، حيث كان أعلاها للفقرة رقم (60) والتي تنص على "توفير الجامعات للكتب المتخصصة والدراسات والبحوث عن الأعمال الحرة والمشروعات الصغيرة داخل المكتبات الجامعية" بدرجة تقييم متوسطة، ثم يليها المتوسط الحسابي (2.79) للفقرة رقم (55) والتي تنص " توسع الجامعات في (تأسيس حاضنات الأعمال) لمشاريع الطلبة الريادية الصغيرة وبدرجة.تقييم متوسطة، بينما كان أدناها للفقرة رقم (53) ونصها "رصد ومعالجة الجامعات (وبالتعاون) مع القطاعات الإنتاجية المشكلات التي تعوق ممارسة العمل الحر لخريجيها" بدرجة تقييم متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (2.63).

المحور الخامس : دور الجامعات في توفير فرص العمل لخريجيها

أولاً/ التوجيه والإرشاد المهني

جدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات التوجيه والإرشاد المهني

رقم العبارة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة العبارة وفق متوسطها الحسابي	درجة التقييم للعبارة
64	تقديم الجامعات لعمليات التوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني (الفاعل) للطلبة في كل كلية جامعية	2.96	1.04	1	متوسطة
67	تقديم الجامعات لبرامج إدارة المهنة (التنمية قدرات الطلبة) في (معرفة الذات والدوافع، ومعرفة الخيارات في التعلم والعمل، والتكيف مع متغيرات العمل)	2.63	0.99	2	متوسطة
65	تطبيق الجامعات للاختبارات المختلفة (للتعرف على إمكانات الطلبة) وتوجيههم للتخصص المناسب ومهنة المستقبل.	2.60	1.12	3	متوسطة
66	تقديم الجامعات للمناهج التي (تعزز) الاتجاهات الإيجابية والمشاركة الفاعلة في العمل، وتحسين الإنتاج لدى الطلبة مثل مناهج (التربية والتنمية المهنية، الإنسان والمجتمع الصناعي، المعلوماتية)	2.56	0.97	4	متوسطة
68	تقديم الجامعات للبرامج المتخصصة للطلبة (التوضيح) دليل التوصيف الوظيفي للوظائف والمهن	2.56	1.03	4	متوسطة
	التوجيه والإرشاد المهني ككل	**2.66**	**0.93**		**متوسطة**

يبين الجدول (11) ان المتوسطات الحسابية لفقرات التوجيه والارشاد المهني قد تراوحت مابين (2.56- 2.96)، حيث كان أعلاها للفقرة رقم (64) والتي تنص على "تقديم الجامعات لعمليات التوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني (الفاعل) للطلبة في كل كلية جامعية" بدرجة تقييم متوسطة، ثم يليها المتوسط الحسابي (2.63) للفقرة رقم (67) والتي تنص على " تقديم الجامعات لبرامج إدارة المهنة (لتنمية قدرات الطلبة) في (معرفة الذات والدوافع، ومعرفة الخيارات في التعلم والعمل، والتكيف مع متغيرات العمل)" بدرجة تقييم متوسطة، بينما كان أدناها للفقرة رقم (68) ونصها "تقديم الجامعات للبرامج المتخصصة للطلبة (التوضيح) دليل التوصيف الوظيفي للوظائف والمهن" وبدرجة تقييم متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي للتوجيه والإرشاد المهني ككل (2.66) بدرجة تقييم متوسطة.

ثانياً: مساهمة الجامعات في توفير فرص العمل للخريجين وتوظيفهم.

جدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مساهمة الجامعات في توفير فرص العمل للخريجين وتوظيفهم

رقم العبارة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة العبارة وفق متوسطها الحسابي	درجة التقييم للعبارة
74	توسع الجامعات في إقامة (أيام التوظيف للخريجين) داخل كلياتها المختلفة بحضور مؤسسات وشركات المجتمع	3.06	1.12	1	متوسطة
78	توفير الجامعات لوحدات شؤون الخريجين في كل كلية جامعية	3.03	1.36	2	متوسطة
77	توسع الجامعات في إنشاء كراسي البحث المهتمة بتوطين الوظائف	2.85	1.13	3	متوسطة
70	قيام الجامعات (بالتنسيق والتعاون الفاعل) مع جهات التوظيف الحكومية، والأهلية لتوظيف خريجيها	2.72	1.11	4	متوسطة
75	تأسيس الجامعات لقواعد البيانات اللازمة والمتاحة لمؤسسات وشركات القطاع الخاص (كالسير الذاتية المتكاملة للخريجين) لتسهيل توظيفهم	2.71	1.17	5	متوسطة
72	توسع الجامعات في دعوة القطاع الخاص إلى تبني (التدريب المنتهي بالتوظيف) للخريجين	2.61	1.13	6	متوسطة
69	استخدام الجامعات للاستراتيجيات التسويقية والترويجية (وبإطار واسع وفاعل) لتوظيف خريجيها	2.59	1.08	7	متوسطة
76	تأسيس الجامعات لنظام معلومات (متكامل ومشترك) مع وزارة الخدمة المدنية، ووزارة العمل، وجهات التوظيف الأهلية لتسهيل حصولها على المعلومات الدقيقة والحديثة عن (الوظائف الحالية، والمستقبلية) في سوق العمل	2.49	1.20	8	متوسطة
73	تطبيق الجامعات لفكرة (سوق العمل الإلكتروني) لتوفير المعلومات الدقيقة عن الوظائف في القطاع الخاص لتمكين خريجيها من شغلها	2.47	0.99	9	متوسطة
71	تأهيل الجامعات للطلبة للعمل بأسلوب (العمل عن بعد) وخاصة الطالبات	2.42	1.12	10	متوسطة
مساهمة الجامعات في توفير فرص العمل للخريجين وتوظيفهم ككل		**2.70**	**0.93**		**متوسطة**

يبين الجدول (12) أن المتوسطات الحسابية لمساهمة الجامعات في توفير فرص العمل للخريجين وتوظيفهم قد تراوحت مابين (2.42 -3.06)، حيث كان أعلاها للفقرة رقم (74) والتي تنص على "توسع الجامعات في إقامة (أيام التوظيف للخريجين) داخل كلياتها المختلفة بحضور مؤسسات وشركات المجتمع" بدرجة تقييم متوسطة، ثم يليها المتوسط الحسابي (3.03) للفقرة رقم (78) والتي تنص " توفير الجامعات لوحدات شؤون الخريجين في كل كلية جامعية " بدرجة تقييم متوسطة ،بينما كان أدناها للفقرة رقم (71) ونصها "تأهيل الجامعات للطلبة للعمل بأسلوب (العمل عن بعد) وخاصة الطالبات" بدرجة تقييم متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي لمساهمة الجامعات ككل (2.70) بدرجة تقييم متوسطة.

السؤال الثاني : هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات القادة الإداريون في الجامعات السعودية تعزى للمتغيرات (الجنس ، المسمى الوظيفي، والكلية) حول دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم تطبيق اختبار (Independent Sample T-Test) على محاور الدراسة الخمسة والمجموع ككل تبعاً للمتغيرات (الجنس، المسمى الوظيفي، والكلية)، جداول (13 - 15) توضح ذلك:

جدول (13)

نتائج تطبيق اختبار Independent Sample T-Test على محاور الدراسة والأداة ككل تبعا لمتغير الجنس

محاور الدراسة	الجنس	المتوسط الحسابي	قيمة T	درجات الحرية	الدلالة الاحصائية
دور الجامعات في تنمية المعارف والمهارات والقدرات	ذكر	3.21	1.158	338	0.24
	أنثى	3.11			
دور الجامعات في تأهيل الطلبة لسوق العمل	ذكر	2.92	1.113	338	0.26
	أنثى	2.82			
دور الجامعات في توفير فرص التعليم والتدريب واكتساب الخبرات المهنية المستدامة للطلبة	ذكر	2.87	.128	338	0.89
	أنثى	2.85			
دور الجامعات في تأهيل الطلبة للعمل الحر (زيادة الأعمال)	ذكر	2.64	.314	338	0.75
	أنثى	2.61			
دور الجامعات في توفير فرص العمل لخريجيها	ذكر	2.78	2.020	338	0.04
	أنثى	2.58			
المجموع ككل	ذكر	2.89	.971	338	0.33
	أنثى	2.80			

يظهر لنا من جدول (13) ما يلي:

1. بلغت قيمة (T) لمحور الدراسة الأول (1.158) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة(α=0.05) ، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) لدور الجامعات في تنمية المعارف والمهارات والقدرات تعزى لمتغير الجنس.
2. بلغت قيمة (T) لمحور الدراسة الثاني (1.113) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة(α=0.05) ، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) لدور الجامعات في تأهيل الطلبة لسوق العمل تعزى لمتغير الجنس.

3. بلغت قيمة (T) لمحور الدراسة الثالث (0.128) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة(α=0.05) ، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) لدور الجامعات في توفير فرص التعليم والتدريب واكتساب الخبرات المهنية المستدامة للطلبة تعزى لمتغير الجنس.

4. بلغت قيمة (T) لمحور الدراسة الرابع (0.314) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة(α=0.05) ، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) لدور الجامعات في تأهيل الطلبة للعمل الحر (زيادة الأعمال) تعزى لمتغير الجنس.

5. بلغت قيمة (T) لمحور الدراسة الخامس (2.020) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة(α=0.05) ، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) لدور الجامعات في توفير فرص العمل لخريجيها تعزى لمتغير الجنس وكانت لصالح الذكور، حيث بلغ المتوسط الحسابي للذكور (2.78) بينما بلغ المتوسط الحسابي للإناث (2.58).

6. بلغت قيمة (T) للمجموع ككل (0.971) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة(α=0.05) ، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) لدور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها تعزى لمتغير الجنس.

جدول (14)

نتائج تطبيق اختبار Independent Sample T-Test

على محاور الدراسة والأداة ككل تبعا لمتغير المسمى الوظيفي

محاور الدراسة	المسمى الوظيفي	المتوسط الحسابي	قيمةT	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
دور الجامعات في تنمية المعارف والمهارات والقدرات	عميد أو وكيل	3.02	-2.674	338	.00
	رئيس قسم	3.25			
دور الجامعات في تأهيل الطلبة لسوق العمل	عميد أو وكيل	2.63	-4.215	338	.00
	رئيس قسم	3.03			
دور الجامعات في توفير فرص التعليم والتدريب واكتساب الخبرات المهنية المستدامة للطلبة	عميد أو وكيل	2.75	-1.757	338	.08
	رئيس قسم	2.93			
دور الجامعات في تأهيل الطلبة للعمل الحر (زيادة الأعمال)	عميد أو وكيل	2.40	-3.602	338	.00
	رئيس قسم	2.77			
دور الجامعات في توفير فرص العمل لخريجيها	عميد أو وكيل	2.54	-2.353	338	.01
	رئيس قسم	2.78			
المجموع ككل	عميد أو وكيل	2.68	-3.088	338	.00
	رئيس قسم	2.95			

يظهر من جدول (14) ما يلي:

1. بلغت قيمة (T) لمحور الدراسة الأول (-2.674) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة(α=0.05) ، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) لدور الجامعات في تنمية المعارف والمهارات والقدرات تعزى لمتغير المسمى الوظيفي وكانت لصالح المسمى الوظيفي (رئيس القسم)، حيث بلغ المتوسط الحسابي له (3.25) بينما بلغ المتوسط الحسابي للمسمى الوظيفي (عميد أو وكيل) (3.02).

2. بلغت قيمة (T) لمحور الدراسة الثاني (-4.215) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة(α=0.05) ، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) لدور الجامعات في تأهيل الطلبة لسوق العمل تعزى لمتغير المسمى الوظيفي وكانت لصالح المسمى الوظيفي (رئيس القسم)، حيث بلغ المتوسط الحسابي له (3.03) بينما بلغ المتوسط الحسابي للمسمى الوظيفي (عميد أو وكيل)(2.63).

3. بلغت قيمة (T) لمحور الدراسة الثالث (-1.757) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة(α=0.05) ، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) لدور الجامعات في توفير فرص التعليم والتدريب واكتساب الخبرات المهنية المستدامة للطلبة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

4. بلغت قيمة (T) لمحور الدراسة الرابع (-3.602) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة(α=0.05) ، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) لدور الجامعات في تأهيل الطلبة للعمل الحر (ريادة الأعمال) تعزى لمتغير المسمى الوظيفي وكانت لصالح المسمى الوظيفي (رئيس القسم) حيث بلغ المتوسط الحسابي له (2.77)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للمسمى الوظيفي (عميد أو وكيل) (2.40) .

5. بلغت قيمة (T) لمحور الدراسة الخامس (-2.353) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة(α=0.05) ، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) لدور الجامعات في توفير فرص العمل لخريجيها تعزى لمتغير المسمى الوظيفي وكانت لصالح المسمى الوظيفي (رئيس القسم)، حيث بلغ المتوسط الحسابي له (2.78) بينما بلغ المتوسط الحسابي للمسمى الوظيفي (عميد أو وكيل)(2.54).

6. بلغت قيمة (T) للمجموع ككل (0.971) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة(α=0.05) ، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) لدور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها تعزى لمتغير المسمى الوظيفي وكانت لصالح (رئيس القسم)،حيث بلغ المتوسط الحسابي له (2.95)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للمسمى الوظيفي(عميد أو وكيل) (2.68).

جدول (15)

نتائج تطبيق اختبار Independent Sample T- Test على محاور الدراسة والأداة ككل تبعا لمتغير الكلية

محاور الدراسة	الكلية	المتوسط الحسابي	قيمةT	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
دور الجامعات في تنمية المعارف والمهارات والقدرات	علمية، علوم طبيعية	3.07	-2.248	338	0.02
	إنسانية	3.26			
دور الجامعات في تأهيل الطلبة لسوق العمل	علمية، علوم طبيعية	2.83	-.821	338	0.41
	إنسانية	2.91			
دور الجامعات في توفير فرص التعليم والتدريب واكتساب الخبرات المهنية المستدامة للطلبة	علمية، علوم طبيعية	2.82	-.772	338	0.44
	إنسانية	2.90			
دور الجامعات في تأهيل الطلبة للعمل الحر (ريادة الأعمال)	علمية، علوم طبيعية	2.54	-1.700	338	0.09
	إنسانية	2.71			
دور الجامعات في توفير فرص العمل لخريجيها	علمية، علوم طبيعية	2.55	-2.862	338	0.00
	إنسانية	2.83			
المجموع ككل	علمية، علوم طبيعية	2.77	-1.756	338	0.08
	إنسانية	2.93			

يظهر لنا من جدول (15) ما يلي:

1. بلغت قيمة (T) لمحور الدراسة الأول (-2.248) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة(α=0.05) ، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) لدور الجامعات في تنمية المعارف والمهارات والقدرات تعزى لمتغير الكلية وكانت لصالح الكلية (إنسانية)، حيث بلغ المتوسط الحسابي له (3.26) بينما بلغ المتوسط الحسابي للكلية (علمية، علوم طبيعية).
2. بلغت قيمة (T) لمحور الدراسة الثاني (-0.821) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة(α=0.05) ، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) لدور الجامعات في تأهيل الطلبة لسوق العمل تعزى لمتغير الكلية.
3. بلغت قيمة (T) لمحور الدراسة الثالث (0.772 -) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة(α=0.05) ، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) لدور الجامعات في توفير فرص التعليم والتدريب واكتساب الخبرات المهنية المستدامة للطلبة تعزى لمتغير الكلية.
4. بلغت قيمة (T) لمحور الدراسة الرابع (-1.700) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة(α=0.05) ، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) لدور الجامعات في تأهيل الطلبة للعمل الحر (زيادة الأعمال) تعزى لمتغير الكلية.
5. بلغت قيمة (T) لمحور الدراسة الخامس (-2.862) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة(α=0.05) ، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) لدور الجامعات في توفير فرص العمل لخريجيها تعزى لمتغير الكلية وكانت لصالح

الكلية (إنسانية)، حيث بلغ المتوسط الحسابي له (2.83) بينما بلغ المتوسط الحسابي للكلية (علمية، علوم طبيعية)(2.55).

6. بلغت قيمة (T) للمجموع ككل (1.756-) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة(α=0.05) ، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) لدور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها تعزى لمتغير الكلية.

ثانياً / عرض النتائج (المقابلة)

السؤال الثالث : من وجهة نظركم (ما القصور الذي تراه) في دور الجامعات السعودية في الجوانب التالية :

1- إجابات مدراء مكاتب التوظيف بوزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل.

جدول (16)

التكرارات والنسب المئوية لـ مدراء مكاتب التوظيف (بوزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل) من حيث المعارف والمهارات والقدرات التي يجب توافرها في خريجي الجامعات لتحقيق متطلبات شغل الوظائف في سوق العمل

الرقم	الفقرة	التكرارات	النسب المئوية
1	الحاجة إلى زيادة تنمية القيم والمبادئ الإسلامية لدى الخريجين في العمل والتعامل مع الآخرين (كالصدق ، والأمانة،....).	16	%80
2	زيادة تنمية مهارات الخريجين في استخدام الأجهزة التقنية الحديثة وخاصة الحاسب الآلي وأدوات الإتصال المختلفة في بيئة العمل.	14	%70
3	ضعف في مستوى مهارات الخريجين الشخصية للعمل والعمل الجماعي.	13	%65
4	ضعف مستوى قدرات الخريجين مجال المعرفة والتقنية.	12	%60
5	حاجة الخريجين لمهارات المناقشة والحوار.	11	%55
6	الضعف في مستوى الخريجين في إتقان اللغات الأجنبية وخاصة اللغة الإنجليزية.	10	%50

يظهر من جدول(16) أن أعلى تكرار للأسئلة الموجهة لمدراء مكاتب التوظيف من حيث المعارف والمهارات والقدرات التي يجب توافرها في خريجي الجامعات لتحقيق متطلبات شغل الوظائف في سوق العمل بلغ (16) بنسبة مئوية (80%) للفقرة رقم (1) والتي تنص على " الحاجة إلى زيادة تنمية القيم والمبادئ الإسلامية لدى الخريجين في العمل والتعامل مع الآخرين (كالصدق ، والأمانة،....)"، بينما بلغ أقل تكرار (10) بنسبة مئوية (50%) للفقرة رقم (6) والتي تنص على " الضعف في مستوى الخريجين في إتقان اللغات الأجنبية وخاصة اللغة الإنجليزية".

الجدول (17)

التكرارات والنسب المئوية لـ مدراء مكاتب التوظيف (بوزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل) من حيث تأهيل الجامعات لطلبتها لسوق العمل

الرقم	الفقرة	التكرارات	النسب المئوية
1	قلة معرفة الخريجين بثقافة وآليات العمل.	18	%90
2	حاجة الخريجين بربط معارفهم العلمية (بواقع الممارسة العملية) في سوق العمل.	14	%70
3	الحاجة لتأهيل الخريجين للعمل في القطاع الخاص على التقنية المتطورة.	12	%60
4	حاجة الخريجين لإتقان اللغة الإنجليزية في بيئة العمل وفقاً لطبيعة الأعمال	11	%55
5	حاجة الخريجين لزيادة المعرفة في إدارة الأعمال	9	%45
6	الحاجة سوق العمل لزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل	7	%35

يظهر من جدول(17) أن أعلى تكرار لأسئلة المقابلة الموجهة لمدراء مكاتب التوظيف من حيث تأهيل الجامعات لطلبتها لسوق العمل بلغ (18) بنسبة مئوية (90%) للفقرة رقم (1) والتي تنص على " قلة معرفة الخريجين بثقافة وآليات العمل"، بينما بلغ أدنى تكرار (7) بنسبة مئوية (35%) للفقرة رقم (6) والتي تنص على " الحاجة سوق العمل لزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل".

الجدول (18)

التكرارات والنسب المئوية لـ مدراء مكاتب التوظيف (بوزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل) من حيث توفير الجامعات لفرص التعليم والتدريب واكتساب الخبرات المهنية المستدامة للطلبة

الرقم	الفقرة	التكرارات	النسب المئوية
1	الحاجة إلى توسع الجامعات في تدريب الطلاب أثناء الدراسة في القطاعات الإنتاجية	18	%90
2	الحاجة توسع الجامعات في توفير برامج التدريب على رأس العمل، والدورات التدريبية المتخصصة (لتأهيل) الخريجين لاحتياجات الوظائف في سوق العمل.	16	%80
3	الحاجة إلى زيادة عمليات التعليم والتدريب التطبيقي والمهني للطلبة قبل تخرجهم داخل الجامعات.	15	%75
4	تأهيل الخريجين على البحوث التطبيقية والإدارية التحويلية أو التسويقية.	13	%65
5	الحاجة إلى توسع الجامعات في برامج التدريب الوطنية (المشتركة) مع القطاعات الإنتاجية لتأهيل طلبتها وخريجيها لسوق العمل.	12	%60
6	الحاجة إلى التقييم الدقيق والمستمر للطلاب أثناء عمليات التدريب المشتركة مع القطاعات الإنتاجية.	9	%45

يظهر من جدول(18) أن أعلى تكرار لأسئلة المقابلة الموجهة لمدراء مكاتب التوظيف من حيث توفير الجامعات لفرص التعليم والتدريب واكتساب الخبرات المهنية المستدامة بلغ (18) بنسبة مئوية (80%) للفقرة رقم (1) والتي تنص على " الحاجة إلى توسع الجامعات في تدريب الطلاب أثناء الدراسة في القطاعات الإنتاجية، بينما بلغ أدنى تكرار (9) بنسبة مئوية (45%) للفقرة رقم (6) والتي تنص على " الحاجة إلى التقييم الدقيق والمستمر للطلاب أثناء عمليات التدريب المشتركة مع القطاعات الإنتاجية".

الجدول (19)

التكرارات والنسب المئوية لـ مدراء مكاتب التوظيف (وزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل) من حيث تأهيل الجامعات لطلبتها للعمل الحر(ريادة الأعمال) الفردي أو الجماعي

الرقم	الفقرة	التكرارات	النسب المئوية
1	حاجة الخريجين للتدريب على العمل الحر قبل إطلاق مشاريعهم الريادية الخاصة.	16	%80
2	حاجة الخريجين لتوفير الإستشارات لهم، ومدى جدوى مشاريعهم الريادية قبل البدء فيها.	14	%70
3	حاجة الخريجين للرعاية والتمويل لمبادرات ومشاريعهم في العمل الحر.	13	%65
4	قلة قنوات (التواصل والتنسيق) بين خريجي وبين مؤسسات وشركات القطاع الخاص لاستفادتهم من خبراتها.	10	%50
5	حاجة الخريجين للإدراك الكامل بمفهوم وثقافة العمل الحر الفردي والجماعي.	9	%45
6	قلة الرغبة لدى الخريجين للتوجه نحو العمل الحر الفردي أو الجماعي.	7	%35

يظهر من جدول (19) أن أعلى تكرار للأسئلة الموجهة لمدراء مكاتب التوظيف من حيث تأهيل الجامعات لطلبتها للعمل الحر (ريادة الأعمال) الفردي أو الجماعي بلغ (16) بنسبة مئوية (80%) للفقرة رقم (1) والتي تنص على " حاجة الخريجين للتدريب على العمل الحر قبل إطلاق مشاريعهم الريادية الخاصة"، بينما بلغ أدنى تكرار (7) بنسبة مئوية (35%) للفقرة رقم (6) والتي تنص على " قلة الرغبة لدى الخريجين للتوجه نحو العمل الحر الفردي أو الجماعي".

جدول (20)

التكرارات والنسب المئوية لـ مدراء مكاتب التوظيف (بوزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل) من حيث توفير الجامعات لفرص العمل لخريجيها في الجوانب التالية :

أ - التوجيه والإرشاد المهني.

الرقم	الفقرة	التكرارات	النسب المئوية
1	زيادة التوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني للطلبة قبل تخرجهم عن الوظائف وسوق العمل.	17	%85
2	حاجة الخريجين للمعارف المتكاملة عن العمل وزيادة الإنتاج .	14	%70
3	حاجة الخريجين في القدرة على معرفة إحتياجاته التعليمية والتدريبيه لتطوير مهارات وقدراته والتكيف مع المتغيرات حسب ظروف العمل	12	%60
4	الحاجة لتوجيه الطلبة عند التحاقهم بالجامعات للتخصص المناسب لقدراته وتوجهاته.	9	%45
5	الحاجة إلى زيادة معارف الخريجين عن طبيعة وخصائص متطلبات شغل الوظائف	8	%40

يظهر من جدول (20) أن أعلى تكرار للأسئلة الموجهة لمدراء مكاتب التوظيف من حيث توفير الجامعات لفرص العمل لخريجيها من حيث (التوجيه والإرشاد) بلغ (17) بنسبة مئوية (85%) للفقرة رقم (1) والتي تنص على " زيادة التوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني للطلبة قبل تخرجهم عن الوظائف وسوق العمل"، بينما بلغ أدنى تكرار (8) بنسبة مئوية (40%) للفقرة رقم (5) والتي تنص على " الحاجة إلى زيادة معارف الخريجين عن طبيعة وخصائص متطلبات شغل الوظائف".

جدول (21)

ب - مساهمة الجامعات في توفير فرص العمل للخريجين، وتوظيفهم

الرقم	الفقرة	التكرارات	النسب المئوية
1	توسع الجامعات في المساهمة في توظيف خريجيها والترويج لهم.	18	%90
2	الحاجة لزيادة تنسيق الجامعات مع جهات التوظيف الحكومية، والأهلية.	17	%85
3	زيادة الإهتمام ببرامج التدريب المنتهي بالتوظيف	14	%70
4	الحاجة لتوسع الجامعات في إقامة (أيام التوظيف للخريجين).	13	%65
5	إيجاد الجامعات لقواعد المعلومات والبيانات والمتاحة لكل خريج جامعي	11	%55
6	الحاجة إلى إيجاد البرامج التأهيلية لزيادة حصول خريجي الجامعات على الفرص الوظيفة في سوق العمل وخاصة الخريجات .	9	%45

يظهر من جدول (21) أن أعلى تكرار للأسئلة الموجهة لمدراء مكاتب التوظيف من حيث مساهمة الجامعات في توفير فرص العمل للخريجين وتوظيفهم بلغ (18) بنسبة مئوية (90%) للفقرة رقم (1) والتي تنص على " توسع الجامعات في المساهمة في توظيف خريجيها والترويج لهم"، بينما بلغ أدنى تكرار (9) بنسبة مئوية (45%) للفقرة رقم (6) والتي تنص على " الحاجة إلى إيجاد البرامج التأهيلية لزيادة حصول خريجي الجامعات على الفرص الوظيفة في سوق العمل وخاصة الخريجات".

2- إجابات رجال الأعمال

جدول (22)

التكرارات والنسب المئوية لـ (رجال الأعمال) من حيث المعارف والمهارات والقدرات التي يجب توافرها في خريجي الجامعات لتحقيق متطلبات شغل الوظائف في سوق العمل

الرقم	الفقرة	التكرارات	النسب المئوية
1	الحاجة إلى زيادة تنمية القيم والمبادئ الإسلامية لدى الخريجين في العمل والتعامل مع الآخرين (كالصدق ، والأمانة،....).	17	%85
2	الحاجة إلى تنمية الجوانب الشخصية للطلبة في تحمّل مسئولياتهم الإنسانية والوطنية.	16	%80
3	الحاجة إلى زيادة توجيه خريجي الجامعات إلى الأعمال الفنية في سوق العمل	15	%75
4	الضعف في مستوى الخريجين في إتقان اللغات الأجنبية وخاصة اللغة الإنجليزية.	13	%65
5	ضعف مستوى الخريجين في استخدام الأجهزة التقنية الحديثة	11	%55
6	الضعف في مستوى مهارات الخريجين في الإتصال والتواصل مع العملاء	9	%45

يظهر من جدول (22) أن أعلى تكرار لإجابات رجال الأعمال بلغ (17) بنسبة مئوية (85%) للفقرة رقم (1) والتي تنص على " الحاجة إلى زيادة تنمية القيم والمبادئ الإسلامية لدى الخريجين في العمل والتعامل مع الآخرين (كالصدق ، والأمانة،....)"، بينما بلغ أدنى تكرار (9) بنسبة مئوية (45%) للفقرة رقم (6) والتي تنص على " الضعف في مستوى مهارات الخريجين في الاتصال والتواصل مع العملاء".

جدول (23)

التكرارات والنسب المئوية لـ (رجال الأعمال) من حيث تأهيل الجامعات لطلبتها لسوق العمل

الرقم	الفقرة	التكرارات	النسب المئوية
1	حاجة الخريجين بربط معارفهم العلمية (بواقع الممارسة العملية) في سوق العمل.	17	%85
2	إعتماد الجامعات على التعليم التطبيقي في المناهج.	15	%75
3	قلة الخبرة للعمل في القطاع الخاص ذي التقنية المتطورة.	13	%65
4	حاجة الخريجين لزيادة المعرفة في إدارة الأعمال	11	%55
5	ضعف مهارات الخريجين في الإستخدامات التطبيقية للحاسب الآلي فيما يخص طبيعة ونوع العمل .	9	%45
6	قلة معرفة الخريجين بثقافة وآليات العمل	1	%5

يظهر من جدول (23) أن أعلى تكرار بلغ (17) بنسبة مئوية (85%) للفقرة رقم (2) والتي تنص على " حاجة الخريجين بربط معارفهم العلمية (بواقع الممارسة العملية) في سوق العمل"، بينما بلغ أدنى تكرار (1) بنسبة مئوية (5%) للفقرة رقم (1) والتي تنص على " قلة معرفة الخريجين بثقافة وآليات العمل".

الجدول (24)

التكرارات والنسب المئوية لـ (رجال الأعمال) من حيث توفير الجامعات لفرص التعليم والتدريب واكتساب الخبرات المهنية المستدامة للطلبة

الرقم	الفقرة	التكرارات	النسب المئوية
1	الحاجة إلى توسع الجامعات في تدريب الطلاب أثناء الدراسة في القطاعات الإنتاجية	17	%85
2	الحاجة إلى معرفة الجامعات باحتياجات الوظائف والمهن من القدرات والخبرات الواجب توفرها في الخريجين.	15	%75
3	الحاجة إلى توسع الجامعات في برامج التدريب الوطنية (المشتركة) مع القطاعات الإنتاجية لتأهيل طلبتها وخريجيها لسوق العمل.	14	%70
4	الحاجة إلى توسع الجامعات في تدريب الطلاب أثناء الدراسة في القطاعات الإنتاجية	13	%65
5	الحاجة توسع الجامعات في توفير برامج التدريب على رأس العمل، والدورات التدريبية المتخصصة (لتأهيل) الخريجين لاحتياجات الوظائف في سوق العمل.	11	%55
6	الحاجة إلى التقييم الدقيق والمستمر للطلاب أثناء عمليات التدريب المشتركة مع القطاعات الإنتاجية.	9	%45

يظهر من جدول(24)أن أعلى تكرار بلغ (17) بنسبة مئوية (85%) للفقرة رقم (1) والتي تنص على" الحاجة إلى توسع الجامعات في تدريب الطلاب أثناء الدراسة في القطاعات الإنتاجية"، بينما بلغ أدنى تكرار (9) بنسبة مئوية (45%) للفقرة رقم (6) والتي تنص على " الحاجة إلى التقييم الدقيق والمستمر للطلاب أثناء عمليات التدريب المشتركة مع القطاعات الإنتاجية".

جدول (25)

التكرارات والنسب المئوية لـ (رجال الأعمال) من حيث تأهيل الجامعات لطلبتها للعمل الحر

(ريادة الأعمال) الفردي أو الجماعي

الرقم	الفقرة	التكرارات	النسب المئوية
1	حاجة الخريجين للتدريب على العمل الحر قبل إطلاق مشاريعهم الريادية الخاصة.	17	%85
2	حاجة الخريجين للإدراك الكامل بمفهوم وثقافة العمل الحر الفردي والجماعي.	15	%75
3	قلة الرغبة لدى الخريجين للتوجه نحو العمل الحر الفردي أو الجماعي.	13	%65
4	الحاجة لعمليات إستكشاف الخصائص والدوافع لطلبة الجامعات للتوجة نحو العمل الحر	11	%55
5	حاجة الخريجين للرعاية والتمويل لمبادرات ومشاريعهم في العمل الحر.	10	%50
6	قلة قنوات (التواصل والتنسيق) بين خريجي وبين مؤسسات وشركات القطاع الخاص لاستفادتهم من خبراتها.	9	%45

يظهر من جدول (25) أن أعلى تكرار بلغ (17) بنسبة مئوية (85%) للفقرة رقم (1) والتي تنص على " حاجة الخريجين للتدريب على العمل الحر قبل إطلاق مشاريعهم الريادية الخاصة"، بينما بلغ أدنى تكرار (9) بنسبة مئوية (45%) للفقرة رقم (6) والتي تنص على " قلة قنوات (التواصل والتنسيق) بين خريجي وبين مؤسسات وشركات القطاع الخاص لاستفادتهم من خبراتها".

جدول (26)

التكرارات والنسب المئوية لـ (رجال الأعمال) من حيث توفير الجامعات لفرص العمل لخريجيها في الجوانب التالية :

أ - التوجيه والإرشاد المهني.

الرقم	الفقرة	التكرارات	النسب المئوية
1	زيادة التوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني للطلبة قبل تخرجهم عن الوظائف وسوق العمل.	17	%85
2	الحاجة لتوجية الطلبة عند التحاقهم بالجامعات للتخصص المناسب لقدراته وتوجهاته.	16	%80
3	حاجة الخريجين للمعارف المتكاملة عن العمل وزيادة الإنتاج .	14	%70
4	حاجة الخريجين في القدرة على معرفة إحتياجاته التعليمية والتدريبيه لتطوير مهارات وقدراته والتكيف مع المتغيرات حسب ظروف العمل	12	%60
5	الحاجة إلى زيادة معارف الخريجين عن طبيعة وخصائص متطلبات شغل الوظائف	10	%50

يظهر من جدول (26) أن أعلى تكرار بلغ(17) بنسبة مئوية (85%) للفقرة رقم (1) والتي تنص على " زيادة التوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني للطلبة قبل تخرجهم عن الوظائف وسوق العمل بينما بلغ أدنى تكرار (10) بنسبة مئوية (50%) للفقرة رقم (5) والتي تنص على " الحاجة إلى زيادة معارف الخريجين عن طبيعة وخصائص متطلبات شغل الوظائف".

جدول (27)

ب - مساهمة الجامعات في توفير فرص العمل للخريجين، وتوظيفهم

الرقم	الفقرة	التكرارات	النسب المئوية
1	الحاجة لزيادة تنسيق الجامعات مع جهات التوظيف الحكومية، والأهلية.	18	%90
2	توفير الجامعات لوحدات شؤون الخريجين في كل كلية جامعية يتم التواصل معها بشكل مباشر.	14	%70
3	توسع الجامعات في المساهمة في توظيف خريجيها والترويج لهم.	13	%65
4	زيادة الإهتمام ببرامج التدريب المنتهي بالتوظيف	12	%60
5	الحاجة إلى إيجاد البرامج التأهيلية لزيادة حصول خريجي الجامعات على الفرص الوظيفة في سوق العمل وخاصة الخريجات .	10	%50
6	الحاجة لتوسع الجامعات في إقامة (أيام التوظيف للخريجين).	9	%45

يظهر من جدول(27) أن أعلى تكرار بلغ (18) بنسبة مئوية (90%) للفقرة رقم (1) والتي تنص على " الحاجة لزيادة تنسيق الجامعات مع جهات التوظيف الحكومية، والأهلية"، بينما بلغ أدنى تكرار (9) بنسبة مئوية (45%) للفقرة رقم (6) والتي تنص على" الحاجة لتوسع الجامعات في إقامة (أيام التوظيف للخريجين)".

السؤال الرابع: من وجهة نظركم (ما الحلول المقترحة) للإرتقاء بدور الجامعات السعودية في الجوانب التالية :

1- إجابات مدراء مكاتب التوظيف بوزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل.

الجدول (28)

التكرارات والنسب المئوية لـ مدراء مكاتب التوظيف (بوزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل) من حيث المعارف والمهارات والقدرات التي يجب توافرها في خريجي الجامعات لتحقيق متطلبات شغل الوظائف في سوق العمل

الرقم	الفقرة	التكرارات	النسب المئوية
1	تنمية الجامعات للقيم والمبادئ الإسلامية لدى الطلبة في العمل والتعامل مع الآخرين (كالصدق ، والأمانة،....).	19	%95
2	تنمية الجامعات لشخصية الطلبة في تحمّل مسئولياتهم الإنسانية والوطنية.	17	%85
3	تنمية الجامعات لمهارات الطلبة الشخصية في القيادة والعمل الجماعي في بيئة العمل.	15	%75
4	تنمية الجامعات لمهارات الطلبة في استخدام الأجهزة التقنية الحديثة وأدوات الإتصال المختلفة في بيئة العمل.	13	%65
5	تنمية الجامعات لمهارات الطلبة في إتقان اللغات الأجنبية وخاصة اللغة الإنجليزية.	12	%60
6	تنمية الجامعات لمعارف وقدرات الطلبة في الإستعداد لعالم العمل وتحدياته الحالية منها، والمستقبلية.	9	%45

يظهر من جدول (28) أن أعلى تكرار بلغ (19) بنسبة مئوية (95%) للفقرة رقم (1) والتي تنص على " تنمية الجامعات للقيم والمبادئ الإسلامية لدى الطلبة في العمل والتعامل مع الآخرين (كالصدق ، والأمانة،....)، بينما بلغ أدنى تكرار (9) بنسبة مئوية (45%) للفقرة رقم (6) والتي تنص على " تنمية الجامعات لمعارف وقدرات الطلبة في الاستعداد لعالم العمل وتحدياته الحالية منها، والمستقبلية".

جدول (29)

التكرارات والنسب المئوية لـ مدراء مكاتب التوظيف (بوزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل) من حيث تأهيل الجامعات لطلبتها لسوق العمل

الرقم	الفقرة	التكرارات	النسب المئوية
1	تصميم الجامعات للبرامج التعليمية الأكاديمية المرنة القادرة على (الإستجابة السريعة) لإحتياجات سوق العمل المتغيرة.	17	%85
2	ربط الجامعات للمعارف التعليمية والتدريبية سواء كانت نظرية أوتطبيقية (بواقع الممارسة العملية) في سوق العمل.	14	%70
3	إعتماد الجامعات على التعليم التطبيقي في المناهج.	13	%65
4	تأهيل الجامعات للطلبة للعمل في القطاع الخاص ذي التقنية المتطورة.	11	%55
5	تقديم الجامعات للمناهج التي تهتم بثقافة وآليات العمل.	10	%50
6	زيادة الجامعات للساعات المعتمدة (في كافة التخصصات) لتدريس اللغات الأجنبية وخاصة اللغة الإنجليزية.	9	%45

يُظهر من جدول (29) أن أعلى تكرار بلغ (17) بنسبة مئوية (85%) للفقرة رقم (1) والتي تنص على " تصميم الجامعات للبرامج التعليمية الأكاديمية المرنة القادرة على (الإستجابة السريعة) لإحتياجات سوق العمل المتغيرة " ،بينما بلغ أدنى تكرار (9) بنسبة مئوية (45%) للفقرة رقم (6) والتي تنص على " زيادة الجامعات للساعات المعتمدة (في كافة التخصصات) لتدريس اللغات الأجنبية وخاصة اللغة الإنجليزية".

جدول (30)

التكرارات والنسب المئوية لـ مدراء مكاتب التوظيف (بوزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل) من حيث توفير الجامعات لفرص التعليم والتدريب وإكتساب الخبرات المهنية المستدامة للطلبة

الرقم	الفقرة	التكرارات	النسب المئوية
1	تقديم الجامعات لبرامج التعليم المستمر، والتدريب على رأس العمل، والدورات التدريبية الدورية المتخصصة (لتأهيل) الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل المتجددة.	17	%85
2	تقديم الجامعات لبرامج التدريب التحويلي لإعادة تأهيل الخريجين لسوق العمل(بعد تخرجهم) وبالشراكة مع القطاعات الإنتاجية.	15	%75
3	توفير الجامعات للمعامل والورش المتنوعة داخل الجامعات (بما يحقق) احتياجات عمليات التعليم والتدريب التطبيقي والمهني للطلبة.	14	%70
4	توسع الجامعات في برامج التدريب الوطنية (المشتركة) مع القطاعات الإنتاجية لتأهيل طلبتها وخريجيها لسوق العمل.	12	%60
5	تقييم وتطوير الجامعات (وبصفة مستمرة) لسياسات وبرامج تدريب الطلبة (وبالتعاون) مع القطاعات الإنتاجية في سوق العمل.	10	%50
6	تطبيق الجامعات للتعليم التعاوني (الفاعل) بالشراكة مع القطاعات الإنتاجية.	1	%5

يظهر من جدول (30) أن أعلى تكرار بلغ (17) بنسبة مئوية (85%) للفقرة رقم (2) والتي تنص على " تقديم الجامعات لبرامج التعليم المستمر، والتدريب على رأس العمل، والدورات التدريبية الدورية المتخصصة (لتأهيل) الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل المتجددة" ، بينما بلغ أدنى تكرار (1) بنسبة مئوية (5%) للفقرة رقم (1) والتي تنص على " تطبيق الجامعات للتعليم التعاوني (الفاعل) بالشراكة مع القطاعات الإنتاجية" .

جدول (31)

التكرارات والنسب المئوية لـ مدراء مكاتب التوظيف (وزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل) من حيث تأهيل الجامعات لطلبتها للعمل الحر(ريادة الأعمال) سواء الفردي أو الجماعي

الرقم	الفقرة	التكرارات	النسب المئوية
1	إيجاد الجامعات للأسس الفاعلة لتعزيز دافعية الطلبة للتوجه نحو العمل الحر الفردي أو الجماعي.	17	%85
2	مساهمة الجامعات في تفعيل وتكثيف دور الإعلام بكافة وسائله في نشر ثقافة العمل الحر الفردي والجماعي كبديل مناسب وكمهنة مستقبلية لخريجيها.	14	%70
3	إعداد وتنفيذ الجامعات للقاءات وندوات النقاش الدورية بين الطلبة (ورجال الأعمال الناجحين) للاستفادة من تجاربهم في العمل الحر.	12	%60
4	تأسيس الجامعات لحلقات (التواصل والتنسيق) بين خريجيها وبين مؤسسات وشركات القطاع الخاص لاستفادتهم من خبراتها في (التسويق، والمبيعات ، والإستشارات،......).	11	%55
5	تقديم الجامعات للبرامج والفرص (التدريبية) لخريجيها قبل إطلاق مشاريعهم الريادية الخاصة.	10	%50
6	مساهمة الجامعات في عمليات التوسع وتطوير الأعمال الحرة(المتميزة) للخريجين (كتقديم الإستشارات، ودراسات الجدوى،..).	9	%45
7	إيجاد الجامعات للبرامج والخطط اللازمة (لرعاية وتمويل) مبادرات ومشاريع العمل الحر (المتميزة) لخريجي الجامعات.	8	%40

يظهر من جدول (31) أن أعلى تكرار بلغ (17) بنسبة مئوية (85%) للفقرة رقم (1) والتي تنص على " إيجاد الجامعات للأسس الفاعلة لتعزيز دافعية الطلبة للتوجه نحو العمل الحر الفردي أو الجماعي"، بينما بلغ أدنى تكرار (8) بنسبة مئوية (40%) للفقرة رقم (7) والتي تنص على " إيجاد الجامعات للبرامج والخطط اللازمة (لرعاية وتمويل) مبادرات ومشاريع العمل الحر (المتميزة) لخريجي الجامعات".

جدول (32)

التكرارات والنسب المئوية لـ مدراء مكاتب التوظيف (وزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل) من حيث توفير الجامعات لفرص العمل لخريجيها في الجوانب التالية :

أ - التوجيه والإرشاد المهني.

الرقم	الفقرة	التكرارات	النسب المئوية
1	تقديم الجامعات لعمليات التوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني (الفاعل) للطلبة في كل كلية جامعية.	18	%90
2	تطبيق الجامعات للاختبارات المختلفة (للتعرف على إمكانات الطلبة) وتوجيههم للتخصص المناسب ومهنة المستقبل.	17	%85
3	تقديم الجامعات للبرامج المتخصصة للطلبة (لتوضيح) دليل التوصيف الوظيفي للوظائف والمهن.	15	%75
4	تقديم الجامعات للمناهج التي (تعزز) الاتجاهات الإيجابية والمشاركة الفاعلة في العمل، وتحسين الإنتاج لدى الطلبة مثل مناهج (التربية والتنمية المهنية، الإنسان والمجتمع الصناعي، المعلوماتية).	13	%65
5	تقديم الجامعات لبرامج إدارة المهنة (لتنمية قدرات الطلبة) في (معرفة الذات والدوافع، ومعرفة الخيارات في التعلم والعمل، والتكيف مع متغيرات العمل).	10	%50

يظهر من جدول (32) أن أعلى تكرار بلغ (18) بنسبة مئوية (90%) للفقرة رقم (1) والتي تنص على " تقديم الجامعات لعمليات التوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني (الفاعل) للطلبة في كل كلية جامعية" ، بينما بلغ أدنى تكرار (10%) للفقرة رقم (5) والتي تنص على " تقديم الجامعات لبرامج إدارة المهنة (لتنمية قدرات الطلبة) في (معرفة الذات والدوافع، ومعرفة الخيارات في التعلم والعمل، والتكيف مع متغيرات العمل)".

جدول (33)

ب - مساهمة الجامعات في توفير فرص العمل للخريجين، وتوظيفهم.

الرقم	الفقرة	التكرارات	النسب المئوية
1	قيام الجامعات (بالتنسيق والتعاون الفاعل) مع جهات التوظيف الحكومية، والأهلية لتوظيف خريجيها.	18	%90
2	تأسيس الجامعات لنظام معلومات (متكامل ومشترك) مع وزارة الخدمة المدنية، ووزارة العمل، وجهات التوظيف الأهلية لتسهيل حصولها على المعلومات الدقيقة والحديثة عن (الوظائف الحالية، والمستقبلية) في سوق العمل.	16	%80
3	تأسيس الجامعات لقواعد البيانات اللازمة والمتاحة لمؤسسات وشركات القطاع الخاص (كالسير الذاتية المتكاملة للخريجين) لتسهيل توظيفهم.	13	%65
4	توسع الجامعات في دعوة القطاع الخاص إلى تبني (التدريب المنتهي بالتوظيف) للخريجين.	12	%60
5	استخدام الجامعات للاستراتيجيات التسويقية والترويجية (وبإطار واسع وفاعل) لتوظيف خريجيها.	11	%55
6	تأهيل الجامعات للطلبة للعمل بأسلوب (العمل عن بعد) وخاصة الطالبات.	10	%50

يظهر من جدول (33) أن أعلى تكرار بلغ (18) بنسبة مئوية (90%) للفقرة رقم (1) والتي تنص على " قيام الجامعات (بالتنسيق والتعاون الفاعل) مع جهات التوظيف الحكومية، والأهلية لتوظيف خريجيها"، بينما بلغ أدنى تكرار (10)بنسبة مئوية (50%) للفقرة رقم (6) والتي تنص على " تأهيل الجامعات للطلبة للعمل بأسلوب (العمل عن بعد) وخاصة الطالبات".

2- إجابات رجال الأعمال.

جدول (34)

التكرارات والنسب المئوية لـ (رجال الأعمال) من حيث المعارف والمهارات والقدرات التي يجب توافرها في خريجي الجامعات لتحقيق متطلبات شغل الوظائف في سوق العمل

الرقم	الفقرة	التكرارات	النسب المئوية
1	تنمية الجامعات للقيم والمبادئ الإسلامية لدى الطلبة في العمل والتعامل مع الآخرين (كالصدق ، والأمانة،....).	17	%85
2	تنمية الجامعات لشخصية الطلبة في تحمّل مسئولياتهم الإنسانية والوطنية.	16	%80
3	تنمية الجامعات لمعارف وقدرات الطلبة في الإستعداد لعالم العمل وتحدياته الحالية منها، والمستقبلية.	15	%75
4	تنمية الجامعات لمهارات الطلبة في إتقان اللغات الأجنبية وخاصة اللغة الإنجليزية.	13	%65
5	تنمية الجامعات لمهارات الطلبة في استخدام الأجهزة التقنية الحديثة وأدوات الإتصال المختلفة في بيئة العمل.	12	%60
6	تنمية الجامعات للاتجاهات الإيجابية لدى الطلبة تجاه المهن الفنية.	10	%50

يظهر من جدول (34) أن أعلى تكرار بلغ (17) بنسبة مئوية (85%) للفقرة رقم (1) والتي تنص على " تنمية الجامعات للقيم والمبادئ الإسلامية لدى الطلبة في العمل والتعامل مع الآخرين (كالصدق ، والأمانة،....)"، بينما بلغ أدنى تكرار (10) بنسبة مئوية (50%) للفقرة رقم(6) والتي تنص " تنمية الجامعات للاتجاهات الإيجابية لدى الطلبة تجاه المهن الفنية".

جدول (35)

التكرارات والنسب المئوية لـ (رجال الأعمال) من حيث تأهيل لجامعات لطلبتها لسوق العمل

الرقم	الفقرة	التكرارات	النسب المئوية
1	تقديم الجامعات لبرامج ومناهج (الإستخدامات التطبيقية) للحاسب الآلى (في بيئة العمل).	17	%85
2	إعتماد الجامعات على التعليم التطبيقي في المناهج.	15	%75
3	ربط الجامعات للمعارف التعليمية والتدريبية سواء كانت نظرية أوتطبيقية (بواقع الممارسة العملية) في سوق العمل.	13	%65
4	تقديم الجامعات مقررات إدارة الأعمال في جميع التخصصات الجامعية لفهم طبيعة إدارة الأعمال في بيئة العمل.	12	%60
5	تقديم الجامعات للمقررات التي تهتم بتنمية خبرات الطلبة في التسويق والمبيعات والإستشارات.	11	%55
6	تأهيل الجامعات للطلبة في التعامل مع الأسواق العالمية المنفتحة على بعضها.	9	%45

يظهر من جدول (35) أن أعلى تكرار بلغ (17) بنسبة مئوية (85%) للفقرة رقم (1) والتي تنص على "تقديم الجامعات لبرامج ومناهج (الإستخدامات التطبيقية) للحاسب الآلى (في بيئة العمل) "، بينما بلغ أدنى تكرار (9) بنسبة مئوية (45%) للفقرة رقم (6) " تأهيل الجامعات للطلبة في التعامل مع الأسواق العالمية المنفتحة على بعضها".

جدول (36)

التكرارات والنسب المئوية لـ (رجال الأعمال) من حيث توفير الجامعات لفرص التعليم والتدريب واكتساب الخبرات المهنية المستدامة للطلبة

الرقم	الفقرة	التكرارات	النسب المئوية
1	تقديم الجامعات لبرامج التدريب المتنوعة للطلبة (في مواقع العمل).	18	%90
2	توسع الجامعات في برامج التدريب الوطنية (المشتركة) مع القطاعات الإنتاجية لتأهيل طلبتها وخريجيها لسوق العمل.	17	%85
3	تطبيق الجامعات للتعليم التعاوني (الفاعل) بالشراكة مع القطاعات الإنتاجية.	15	%75
4	إعتماد الجامعات على الوصف الوظيفي والمعايير المهنية للوظائف والمهن في عمليات التدريب المختلفة للطلبة.	13	%65
5	تدريب الجامعات للطلبة على البحوث التطبيقية وأبحاث سلوك العاملين في المشكلات الإدارية أو التحويلية أو التسويقية.	11	%55
6	تقييم وتطوير الجامعات (وبصفة مستمرة) لسياسات وبرامج تدريب الطلبة (وبالتعاون) مع القطاعات الإنتاجية في سوق العمل.	10	%50

يظهر من جدول(36) أن أعلى تكرار بلغ (18) بنسبة مئوية (90%) للفقرة رقم (1) والتي تنص على " تقديم الجامعات لبرامج التدريب المتنوعة للطلبة (في مواقع العمل)"، بينما بلغ أدنى تكرار (10) بنسبة مئوية (50%) للفقرة رقم (6) والتي تنص على " تقييم وتطوير الجامعات (وبصفة مستمرة) لسياسات وبرامج تدريب الطلبة (وبالتعاون) مع القطاعات الإنتاجية في سوق العمل".

جدول (37)

استخراج التكرارات والنسب المئوية لـ (رجال الأعمال) من حيث تأهيل الجامعات لطلبتها للعمل الحر (ريادة الأعمال) الفردي أو الجماعي

الرقم	الفقرة	التكرارات	النسب المئوية
1	إيجاد الجامعات للبرامج والخطط اللازمة (لرعاية وتمويل) مبادرات ومشاريع العمل الحر (المتميزة) لخريجي الجامعات.	17	%85
2	تأسيس الجامعات لحلقات (التواصل والتنسيق) بين خريجيها وبين مؤسسات وشركات القطاع الخاص لاستفادتهم من خبراتها في (التسويق، والمبيعات ، والإستشارات،......).	15	%75
3	تقديم الجامعات للبرامج والفرص (التدريبية) لخريجيها قبل إطلاق مشاريعهم الريادية الخاصة.	14	%70
4	تقديم الجامعات للطلبة برامج ومناهج ومواد تعليمية مرتبطة بمفهوم وثقافة العمل الحر الفردي والجماعي.	12	%60
5	رصد ومعالجة الجامعات (وبالتعاون) مع القطاعات الإنتاجية المشكلات التي تعوق ممارسة العمل الحر لخريجيها.	10	%50
6	إيجاد الجامعات للأسس الفاعلة لتعزيز دافعية الطلبة للتوجه نحو العمل الحر الفردي أو الجماعي.	9	%45

يظهر من جدول(37) أن أعلى تكرار بلغ (17) بنسبة مئوية (85%) للفقرة رقم (1) والتي تنص على " إيجاد الجامعات للبرامج والخطط اللازمة (لرعاية وتمويل) مبادرات ومشاريع العمل الحر (المتميزة) لخريجي الجامعات"، بينما بلغ أدنى تكرار (9) بنسبة مئوية (45%) للفقرة رقم (6) والتي تنص على " إيجاد الجامعات للأسس الفاعلة لتعزيز دافعية الطلبة للتوجه نحو العمل الحر الفردي أو الجماعي".

جدول (38)

استخراج التكرارات والنسب المئوية لـ (رجال الأعمال) من حيث توفير الجامعات لفرص العمل لخريجيها في الجوانب التالية

أ - التوجيه والإرشاد المهني.

الرقم	الفقرة	التكرارات	النسب المئوية
1	تقديم الجامعات لعمليات التوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني (الفاعل) للطلبة في كل كلية جامعية.	18	%90
2	تقديم الجامعات لبرامج إدارة المهنة (لتنمية قدرات الطلبة) في (معرفة الذات والدوافع، ومعرفة الخيارات في التعلم والعمل، والتكيف مع متغيرات العمل).	16	%80
3	تقديم الجامعات للبرامج المتخصصة للطلبة (لتوضيح) دليل التوصيف الوظيفي للوظائف والمهن.	15	%75
4	تقديم الجامعات للمناهج التي (تعزز) الاتجاهات الإيجابية والمشاركة الفاعلة في العمل، وتحسين الإنتاج لدى الطلبة مثل مناهج (التربية والتنمية المهنية، الإنسان والمجتمع الصناعي، المعلوماتية).	13	%65
5	تطبيق الجامعات للاختبارات المختلفة (للتعرف على إمكانات الطلبة) وتوجيههم للتخصص المناسب ومهنة المستقبل.	11	%55

يظهر من جدول(38) أن أعلى تكرار (18) بنسبة مئوية (90%) للفقرة رقم (1) والتي تنص " تقديم الجامعات لعمليات التوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني (الفاعل) للطلبة في كل كلية جامعية"، بينما بلغ أدنى تكرار (11) بنسبة مئوية (55%) للفقرة رقم (5) والتي تنص على " تطبيق الجامعات للاختبارات المختلفة (للتعرف على إمكانات الطلبة) وتوجيههم للتخصص المناسب ومهنة المستقبل".

الجدول (39)

ب - مساهمة الجامعات في توفير فرص العمل للخريجين، وتوظيفهم.

الرقم	الفقرة	التكرارات	النسب المئوية
1	قيام الجامعات (بالتنسيق والتعاون الفاعل) مع جهات التوظيف الحكومية، والأهلية لتوظيف خريجيها.	17	%85
2	استخدام الجامعات للاستراتيجيات التسويقية والترويجية (وبإطار واسع وفاعل) لتوظيف خريجيها.	15	%75
3	توسع الجامعات في إقامة (أيام التوظيف للخريجين) داخل كلياتها المختلفة بحضور مؤسسات وشركات المجتمع .	14	%70
4	توسع الجامعات في دعوة القطاع الخاص إلى تبني (التدريب المنتهي بالتوظيف) للخريجين.	13	%65
5	تأسيس الجامعات لنظام معلومات (متكامل ومشترك) مع وزارة الخدمة المدنية، ووزارة العمل، وجهات التوظيف الأهلية لتسهيل حصولها على المعلومات الدقيقة والحديثة عن (الوظائف الحالية، والمستقبلية) في سوق العمل.	11	%55
6	تأهيل الجامعات للطلبة للعمل بأسلوب (العمل عن بعد) وخاصة الطالبات.	9	%45

يظهر من جدول (39) أن أعلى تكرار بلغ (17) بنسبة مئوية (85%) للفقرة رقم (1) والتي تنص على " قيام الجامعات (بالتنسيق والتعاون الفاعل) مع جهات التوظيف الحكومية، والأهلية لتوظيف خريجيها"، بينما بلغ أدنى تكرار (9) بنسبة مئوية (45%) للفقرة رقم (6) والتي تنص على " تأهيل الجامعات للطلبة للعمل بأسلوب (العمل عن بعد) وخاصة الطالبات".

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

يتضمن هذا الفصل مناقشة نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها في ضوء ماتم طرحة من أسئلة هدفت إلى التعرف على دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها المشكلات والحلول المقترحة، من وجهة نظر القادة الإداريون في الجامعات السعودية، ومدراء التوظيف بوزارتي الخدمة المدنية، ورجال الأعمال، وفيما يلي عرض لمناقشة هذه النتائج:

أولاً : مناقشة النتائج المتعلقة بأداة الدراسة (الإستبانة).

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها - المشكلات والحلول المقترحة - من وجهة نظر القادة الإداريون في الجامعات السعودية ؟

أظهرت نتائج هذا السؤال أن دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل (ككل) ومجالاته جاء بدرجة (متوسطة). جدول رقم (6) حيث جاءت المجالات وفقاً للترتيب الآتي: دور الجامعات السعودية في تنمية المعارف والمهارات والقدرات للطلبة في المرتبة الأولى، تلاه دور الجامعات في تأهيل الطلبة لسوق العمل في المرتبة الثانية، ثم تلاه دور الجامعات في توفير فرص التعليم والتدريب واكتساب الخبرات المهنية المستدامة للطلبة في المرتبة الثالثة، ثم تلاه دور الجامعات في توفير فرص العمل لخريجيها في المرتبة الرابعة، وتلاه أخيراً دور الجامعات في تأهيل الطلبة للعمل الحر (ريادة الأعمال).

ويعزو الباحث مجيء دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل (ككل) ومجالاته ضمن دور (متوسط) جدول رقم (6) يرجع إلى مفهوم تنمية الموارد البشرية ذاته كأحد المفاهيم والفلسفات التربوية الحديثة والأدوار الجديدة التي يجب أن تتبناها الجامعات المعاصرة في القرن الواحد والعشرين، حيث يذكر رسمي (2004م) بأن نهاية القرن العشرين شهد اتجاهاً مهماً هو تأكيده الكبير على نظرية رأس المال البشري، التي تتناول الفرد باعتبار أنه الأساس في عمليات التنمية وباعثها ومحركها الأول ومن ثم تستند على افتراض مؤداه أن تنمية الموارد البشرية تعتبر ضرورة حتمية للقيام بأي جهد نحو تحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي، كما يضيف جاب الله (1990م) بأن الوقت الذي كان يمكن فيه إحراز قفزات في الإنتاجية من خلال الاختراعات التكنولوجية والعناصر الفنية قد انتهى، نظرا لتوافر كم هائل من المعارف التكنولوجية والفنية لجميع الأطراف المتنافسة، والاستخدام المكثف والفعلي لهذه المعارف إلى درجة التشبع تقريبا، وإن السبيل المتاح الآن لإحداث مثل هذه القفزات هو سبيل الاستغلال الأمثل لعنصر الموارد البشرية الذي لم يستغل بالشكل المطلوب حتى الآن. ويرى غرايبة(2001م) ضرورة أن يكون للتعليم العالي باعتباره قمة هرم النظام التعليمي والتربوي دورة في إعداد الموارد البشرية التي تستجيب لمتطلبات التنمية الاجتماعية الشاملة، وأن يناط له مهمة خطيرة وهامة ألا وهي صياغة تلك الموارد البشرية فكراً، وفعلاً، ووجداناً، وانتماءاً، للتعامل مع مستجدات العصر ومتغيراته ومجابهة تحدياته. بالإضافة إلى أن دور الجامعات في توفير فرص العمل لخريجيها يعتبر من الأدوار الجديدة التي بدأت تتبناه الكثير من الجامعات الرائدة عالمياً من خلال إيجاد الموائمة المطلوبة بين مخرجاتها وبين متطلبات التنمية وسوق العمل ومن ثم إلى الإسهام في توظيف خريجيها وهو دور يلاحظ فيه قلة الجهود المبذولة فية على مستوى الجامعات السعودية وهو

مايتفق مع نتائج دراسة الشميمري والدخيل الله (2003م) ودراسة العسيري (2006م) إلى أهمية قيام الجامعات السعودية بدور المساهمة في توظيف خريجيها، وقصور التعليم الجامعي السعودي في العلاقة بالخريجين ومتابعتهم في سوق العمل. كما يعزو الباحث مجيء دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها بدرجة (متوسطة) إلى أنه من غير المتوقع الحصول على تقديرات من عينة الدراسة وللمجالات (ككل) ضمن دور(كبيراً جداً)، أو(كبير) ذلك أن ذلك يتطلب الارتقاء بجميع عمليات مدخلات نظم تنمية الموارد البشرية (طلاب، وطالبات) الجامعات السعودية، وتوحيد السياسات والخطط والإجراءات والبرامج وتوفير التمويل والميزانات اللازمة لكل الجامعات وهذا ما يختلف من جامعة إلى أخرى.

كما يعزو الباحث السبب وراء (توسط) دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها (ككل) إلى التباين في تقديرات وجهات نظر القادة الإداريين في الجامعات من هذا الدور، مما أدى في المحصلة إلى (توسطه) فمنهم من قال بأن دور الجامعات (كبير جداً) ومنهم من قال بأن دور الجامعات (قليل جداً). ولعل السبب في هذا التباين في وجهات نظر القادة الإداريون في الجامعات يرجع إلى مقدار معارفهم وسنوات خبراتهم في العمل (الإداري الأكاديمي) في الجامعات وإلى مدى تطبيق جامعاتهم إلى بعض الأدوار الواردة في (مجالات الدراسة الحالية) وعدم تطبيقها للبعض الآخر، وهو مايتفق مع نتائج العديد من الدراسات التي أجريت في المجتمع السعودي التي أشارت إلى القصور في أدوار الجامعات السعودية في عدة جوانب وإلى أهمية تطوير التعليم الجامعي السعودي لأنه دون الطموحات ومتطلبات التنمية وسوق العمل، ومنها دراسة المنيع (2002م) التي بينت نتائجها قلة ارتباط مخرجات التعليم الجامعي في

التخصصات النظرية والتخصصات العلمية والتطبيقية باحتياجات التنمية الاجتماعية والمعرفية، ودراسة الزهراني (2003م) والتي بينت نتائجها بأن هناك فجوة بين ما يقوم به التعلم العالي السعودي من أدوار وبين ما يتطلع إليه المجتمع وضعف مواكبة التعليم العالي السعودي للتطور الحاصل من مجال التعليم العالي بالدولة المتقدمة وما يمر به من تطورات كمية، ونوعية، وأدوار ومن أهمها غياب الخطة المنهجية والشاملة لتطوير إدارة التعليم العالي وتعزيز مصادر تمويله والهدر الاقتصادي الناتج عن استثمار التعليم العالي في تخصصات يقل عليها الطلب في سوق العمل، ودراسة الشيميري والدخيل الله (2003م) والتي بينت نتائجها أهمية إعادة النظر في برامج ومناهج الجامعات السعودية لتحقيق الموائمة المطلوبة لشغل الوظائف في سوق العمل وخاصة وظائف القطاع الخاص السعودي، ودراسة الحبيب (2005م) والتي بينت نتائجها بأن التقدم الذي حققته مؤسسات التعليم العالي السعودي في بعض البرامج العلمية ما زال دون الحاجة الماسة لمتطلبات سوق العمل، ودراسة العسيري (2006م) والتي بينت نتائجها وجود تذبذب وقصور في مراعاة البعد الاستراتيجي في خطط التعليم الجامعي، وفي مراعاة التحديات التعليمية الناتجة عن العولمة، وفي ربط خطط التعليم العالي بخطط القوى العاملة.

يعزو الباحث مجي مجال دور الجامعات السعودية في تنمية المعارف والمهارات والقدرات للطلبة في المرتبة الأولى جدول رقم (7) إلى الخطوات التي اتخذها العديد من الجامعات السعودية (ومنها الجامعات الأربع التي أجريت عليها الدراسة الحالية) في إنشاء السنوات التحضيرية في السنوات الأخيرة وفق خطة مرحلية من وزارة التعليم العالي يتم تطبيقها بالتدرج على الجامعات السعودية، والتي يتم فيها من خلال السنة الأولى لدخول الطلبة للجامعات تقديم المناهج والبرامج التي

تسعى إلى تنمية المعارف والمهارات والقدرات للطلبة في مهارات الاتصال ومهارات اللغة الإنجليزية ومهارات ريادة الأعمال ومهارات البحث العلمي والرياضيات والحاسب الآلي.

كما يعزو الباحث مجيء مجال دور الجامعات السعودية في تأهيل الطلبة لسوق العمل في المرتبة الثانية جدول رقم (8) إلى الخطوات التي اتخذتها بعض الجامعات السعودية (ومنها الجامعات الأربع التي أجريت عليها الدراسة الحالية) في تقديم بعض المعارف والخبرات والتي تهتم بثقافة العمل، بالإضافة إلى تحقيق بعض الجامعات السعودية تقدماً في عمليات الشراكة مع بعض مؤسسات وشركات المجتمع الحكومية والخاصة في تأهيل طلبتها وخريجيها كالشراكة مع صندوق التنمية البشرية والغرف التجارية والصناعية، والشركات الخاصة الكبرى التي تمتلك (مراكز تدريبية داخلها) والتي تقدم لطلبة الجامعات وخريجيها العديد من البرامج والدورات التأهلية بما يتلاءم مع احتياجات ومتطلبات شغل الوظائف في سوق العمل السعودي.

كما يعزو الباحث مجيء دور الجامعات السعودية في توفير فرص التعليم والتدريب واكتساب الخبرات المعنية المستدامة في المرتبة الثالثة جدول رقم (9) إلى التقدم الملحوظ لبعض الجامعات السعودية (ومنها الجامعات الأربع التي أجريت عليها الدراسة الحالية) في تقديم الفرص التدريبية المشتركة مع مؤسسات وشركات القطاع الخاص لطلبتها أثناء الدراسة (التعليم التعاوني) (وخاصة التدريب المنتهي بالتوظيف) بهدف اكتساب الطلبة الخبرات المهنية التي يتطلبها شغل الوظائف في سوق العمل وخاصة في القطاع الخاص نظراً لكثرة الوظائف فيه بسبب التقدم الاقتصادي في السعودية والانفتاح على الأسواق المختلفة.

كما يعزو الباحث مجيء دور الجامعات السعودية في توفير فرص العمل لخريجيها في المرتبة الرابعة جدول رقم (10) وجدول رقم (11) إلى تقديم بعض الجامعات السعودية (ومنها الجامعات الأربع التي أجريت عليها الدراسة الحالية) بعضاً من برامج التوجيه والإرشاد المهني المتنوعة ولو أنها (لا تزال دون المستوى المطلوب لمثل هذه البرامج)، حيث تقدم نشر الوعي والتثقيف لتوضيح مجالات العمل ونوعية المهن وخصائصها ومميزاتها من خلال الكتيبات والنشرات التعريفية، وتقديم بعض برامج المشورة بالتعاون مع بعض المتخصصين في التربية والتنمية وأصحاب العمل وخاصة ما يتم تقديمه في السنوات التحضيرية في تلك الجامعات لمساعدة الطلبة في تحديد مسارهم العلمي التخصصي وبما يتناسب مع متطلبات سوق العمل المستقبلية، وإنشاء بعضها لمكاتب العلاقات مع الخريجين في الجامعات، ووجود بعض الجهود الملحوظة من بعض الجامعات في المساهمة في توظيف خريجها من خلال إيجاد التنسيق والتعاون بينها وبين مراكز التوظيف في سوق العمل وخاصة القطاع الخاص مثل إقامة أيام التوظيف لعدة مرات على مدار السنة في الجامعات، كذلك التنسيق الملحوظ بين بعض الجامعات وبين وزارة العمل والغرف التجارية الصناعية.

وأخيراً يعزو الباحث مجيء دور الجامعات في تأهيل الطلبة للعمل الحر (ريادة الأعمال) في المرتبة الخامسة والأخيرة جدول رقم (12) إلى تنامي دور (بعض) الجامعات السعودية في تأهيل الطلبة للعمل الحر وريادة الأعمال وإنشاء مشاريعهم الاقتصادية الخاصة والإبتعاد عن ثقافة التوظيف (على الرغم من قلتها في كثير من الجامعات السعودية) وذلك بتقديمها لبعض المناهج والندوات، وورش العمل، واللقاءات مع رجال الأعمال وذلك بهدف اكتشاف قدراتهم ومواهبهم في العمل الحر وتوجيههم وتشجيعهم على إنشاء مشاريعهم الاقتصادية الخاصة وتنمية قدراتهم على إيجاد فرص العمل

بأنفسهم. بالإضافة إلى قيام (بعض) الجامعات بإنشاء حاضنات الأعمال وأودية التقنية لرعاية المبادرات الفردية والجماعية لطلبة وخريجي الجامعات في العمل الحر ورعاية أفكارهم الإبداعية والإنتاجية وخاصة في مجالات العلوم والتقنية.

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات القادة الإداريون في الجامعات السعودية تعزى لمتغيرات (الجنس، والمسمى الوظيفي، والكلية) حول دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها - المشكلات والحلول المقترحة -؟

أظهرت نتائج هذا السؤال عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ يتم المتوسطات الحسابية لدور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها (ككل) جدول رقم (13) ومجالاته (دور الجامعات في تنمية المعارف والمهارات والقدرات ودور الجامعات في تأهيل الطلبة لسوق العمل، ودور الجامعات في توفير فرص التعليم والتدريب واكتساب الخبرات المهنية المستدامة للطلبة، دور الجامعات في تأهيل الطلبة للعمل الحر (ريادة الأعمال)، دور الجامعات في توفير فرص العمل لخريجيها) (تعزى لمتغير الجنس)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن جامعات الملك سعود والملك فيصل والملك عبدالعزيز تقوم بتقديم التعليم الجامعي للطلبة (ذكور وإناث) مما يعني وحدة السياسات والخطط والبرامج (تقريباً) والتي تصدر إليها من مجلس التعليم العالي ووزارة التعليم العالي، وهذا ما يتفق مع نتائج دراسة الخماش (2006م) من حيث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس (ذكور،

إناث) في مجالات الدراسة المتعددة لتحول وظيفة الجامعة من إعداد القوى العاملة إلى تنمية الموارد البشرية، كما تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الكيرعاني (2010م) من حيث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهات نظر أعضاء مجالس الجامعات السعودية والخاصة (ذكور، وإناث) تعزى لمتغير الجنس في واقع مؤسسات التعليم الجامعي في السعودية الحالي الذي لايعد الطالب لحاجات سوق العمل في ضوء سرعة التطورات والمتغيرات العلمية والمتلاحقة.

كما يعزو الباحث هذة النتيجة إلى أن القيادات الأكاديمية الذكور والإناث في الجامعات السعودية على إطلاع مباشر بالأدوار التي تقوم بها الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها من خلال إطلاعهم المباشر على السياسات والخطط والقرارات لجميع العملية التعليمية في الجامعة، ومن خلال ورش العمل المتنوعة والمتعددة، والدورات التدريبية، واللقاءات والندوات المختلفة المشكلات التعليم الجامعي السعودي، حيث أورد عماد الدين (2004م) يعمل القائد للمؤسسة التعليمية على بث الرؤى التطويرية ونشرها بين العاملين معه وجعلهم يدركون الغايات الرئيسة التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها، ومساعدتهم في فهم الدور الاجتماعي الأشمل للمؤسسة التعليمية، كما ينشر في كافة أنحاء التنظيم المؤسسي إحساساً بضرورة المهمة وحيويتها، وبناء الثقافة المؤسسية التي تشمل السلوكيات والممارسات التي تهدف إلى تطوير قواعد السلوك العام والنظام المؤسسي والقيم والمعتقدات والمسلمات التي تركز على الطالب باعتباره محور العملية التعليمية الذي ينبغي أن توجه جملة البرامج والمشاريع التربوية إلى إعداده وتنميته نمواً سليماً متكاملاً، وتهيئته للتعايش الفاعل في عصر ثورة المعلومات والمعلوماتية.

بينما أظهرت نتائج هذا السؤال وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ بين المتوسطين الحسابية لدور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها (ككل) جدول رقم (14) ومجالاتها (دور الجامعات في تنمية المعارف والمهارات والقدرات، ودور الجامعات في تأهيل الطلبة لسوق العمل، ودور الجامعات في توفير فرص التعليم واكتساب الخبرات المهنية المستدامة للطلبة، ودور الجامعات في تأهيل الطلبة للعمل الحر (ريادة الأعمال)، ودور الجامعات في توفير فرص العمل لخريجيها) (تعزى لمتغير المسمى الوظيفي) لصالح (رئيس القسم) مقارنة (بعميد، أو وكيل). ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى الدور القيادي التنفيذي والمباشر، والأدوار والمهام التنظيمية المناطة برؤساء، ورئيسات الأقسام الأكاديمية، حيث أن جهودهم وتأثيرهم يتخطى حدود أقسامهم التي يعملون بها ويعتبرون حلقة إتصال بين أعضاء القسم وبين المستويات الإدارية الأعلى والأدنى والمجتمع الخارجي(Dressel,1988 :18)، ورئيس الأكاديمي هو مدير في قسمه وعضو هيئة تدريس أكاديمي مسئول عن تطوير العملية التعليمية في آن واحد (Jennerich,1986.p.p 1-2) . لذا فإنه (المطلع المباشر) على مدى تحقيق الدور المأمول للجامعات في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها على أرض الوقع بما يتوافر له من إمكانات بشرية ومادية والتنفيذ السليم والمبرمج للسياسات والخطط لهذه الأدوار.

وأخيراً أظهرت نتائج هذا السؤال عدم وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ بين المتوسطات الحسابية لدور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها (ككل) جدول رقم (15) ومجالاته (دور الجامعات في تنمية المعارف والمهارات والقدرات، ودور الجامعات في تأهيل الطلبة لسوق العمل، ودور الجامعات في توفير فرص التعليم واكتساب

الخبرات المهنية المستدامة للطلبة، ودور الجامعات في تأهيل الطلبة للعمل الحر (ريادة الأعمال)، ودور الجامعات في توفير فرص العمل لخريجيها) تعزى لمتغير الكلية، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الجامعات السعودية (ومن خلال أدوارها في مجالات الدراسة الحالية تعمل على (التطبيق الموحد تقريباً) لكافة السياسات والخطط والبرامج والمناهج والأنشطة على جميع كلياتها وأقسامها الأكاديمية (العلمية، والإنسانية الأدبية) والتي تصدر إليها من مجلس التعليم العالي ومن وزارة التعليم العالي والتي تهدف إلى إعداد طلبة الجامعات في الكليات العلمية والإنسانية إعداداً موحداً لسوق العمل وهذا مايتفق مع نتائج دراسة الرويلي (2007م) من حيث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس العاملين في التدريس أو (الإدارة) في الكليات الجامعية من حيث أن الجامعات السعودية تواجه تحديات منها أن برامجها لا تتميز بالتنوع ولا تطبق إدارة الجودة لضبط نوعية مخرجاتها، وقلة سعيها لتطوير خططها الأكاديمية.

ثانياً : مناقشة النتائج المتعلقة (بالمقابلة).

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث : من وجهة نظركم (ما المشكلات الذي تراها) في دور الجامعات السعودية في الجوانب التالية:

(المعارف والمهارات والقدرات التي يجب توافرها في خريجي الجامعات لتحقيق متطلبات شغل الوظائف في سوق العمل، تأهيل لجامعات لطلبتها لسوق العمل، توفير الجامعات لفرص التعليم والتدريب واكتساب الخبرات المهنية المستدامة للطلبة ، تأهيل الجامعات لطلبتها للعمل الحر (ريادة الأعمال) سواءً الفردي أو الجماعي، توفير الجامعات لفرص العمل لخريجيها في الجوانب التالية التوجيه والإرشاد المهني، مساهمة الجامعات في توفير فرص العمل للخريجين، وتوظيفهم).

أولاً : مناقشة النتائج المتعلقة بإجابات مدراء مكاتب التوظيف بوزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل.

- جاءت إجابات مدراء مكاتب التوظيف بوزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل للمشكلات في دور الجامعات السعودية من وجهة نظرهم لجانب المعارف والمهارات والقدرات التي يجب توافرها في خريجي الجامعات لتحقيق متطلبات شغل الوظائف في سوق العمل كالآتي جدول رقم(16):

جاءت عبارة تنمية القيم والمبادئ الإسلامية أثناء العمل والتعامل مع الآخرين كالصدق والأمانة في المرتبة الأولى بتكرار بلغ (16) ونسبة مئوية (80%) ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أهمية هذه المعارف في تحكيم التعاليم الإسلامية عند شغل الخريجين للوظائف في جميع جوانب العمل والتعامل وتمسكهم بالقرآن الكريم وسنة النبي صلى الله عليه وسلم واعتناقهم للأفكار السليمة للعقيدة الإسلامية والتمسك بأخلاق الدين الإسلامي في العمل الشريف. وهذا مايتفق مع نتائج دراسة الشميمري، والدخيل الله (2003م) أن من أهم المهارات والشروط المطلوبة لشغل الوظائف في القطاع الخاص هي القيم الدينية والأخلاقية كالصدق والأمانة والتعامل الإنساني. ونتائج ودراسة الخماش (2006 م) بأهمية إيجاد الجامعات الموازنة في الاهتمام بين العلوم الدينية والدنيوية.

جاءت عبارة زيادة تنمية مهارات الخريجين في إستخدام الأجهزة التقنية الحديثة وخاصة الحاسب الآلي وأدوات الإتصال المختلفة في بيئة العمل في المرتبة الثانية بتكرار بلغ (14) ونسبة مئوية (70%) ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى قصور الجامعات السعودية في تقديم المناهج والدورات التدريبية المتخصصة لإستخدامات التقنية وبرمجيات الحاسب الآلي ووسائل الإتصال الحديثة في بيئة العمل، حيث أصبحت ميزة من مميزات العصر الحالي في منظمات الأعمال الحكومية أو الخاصة.

وهذا مايتفق مع نتائج دراسة عبدالله وآخرون (2006م) بأهمية إتقان خريجي البرنامج التأهيلي الجامعي للغة الانجليزية والحاسب الآلي معاً وخاصة في القطاع الصناعي.

جاءت عبارة ضعف مستوى مهارات الخريجين الشخصية للعمل والعمل الجماعي في المرتبة الثالثة بتكرار (14) وبنسبة مئوية بلغت (65 %)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى قصور الجامعات السعودية في الإهتمام بمسايرة التطورات الحادثة في مجالات العمل في العمل والإدارة وزيادة الإنتاج، وتلاشي الدور المعتمد على الفرد إلى الدور الجماعي في العمل والإنتاج كفرق العمل، وذلك بأهمية تقديمها المناهج لكافة التخصصات الجامعية التي تعزز تكوين المعارف والاتجاهات، والمشاركة الفاعلة في العمل وتحسين الإنتاج لدى طلاب الجامعات مثل مناهج (التربية والتنمية المهنية، الإنسان والمجتمع الصناعي ، المعلوماتية). وهذا مايتفق مع نتائج دراسة الشميمري، والدخيل الله (2003م) بأهمية إعادة النظر في المناهج الحالية في الجامعات وتقديم المناهج المرتبطة بثقافة العمل.

جاءت عبارة ضعف مستوى قدرات الخريجين في مسايرة المعرفة وتطورات التقنية في المرتبة الرابعة بتكرار بلغ (12) وبنسبة مئوية بلغت (60 %) ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى قصور في إعداد الجامعات السعودية طلبتها على إستخدام أساليب التعلم الذاتي في الوصول إلى المعرفة ومستجداتها وتطورات التقنية، كذلك أهمية التعلم الذاتي في الإرتقاء بقدرات وخبرات الأفراد المعرفية والمهنية، وهذا مايتفق مع نتائج دراسة الشيخ (2003م) التي أشارت إلى حاجة الطلاب إلى القدرة على التجديد وتطوير القدرات من خلال التعلم الذاتي.

جاءت عبارة حاجة الخريجين لمهارات المناقشة والحوار في المرتبة الخامسة بتكرار بلغ (11) وبنسبة مئوية بلغت (55 %) ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى القصور الكمي والنوعي في تقديم

الجامعات السعودية للمناهج التي تعزز مهارات الإتصال والتواصل والحوار لطلبتها، وتقديم الدورات والمحاضرات عن الإتصال الفعال.

- جاءت إجابات مدراء مكاتب التوظيف بوزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل للمشكلات في دور الجامعات السعودية من وجهة نظرهم لجانب تأهيل لجامعات لطلبتها لسوق العمل كالآتي جدول رقم(17):

جاءت عبارة قلة معرفة الخريجين بثقافة وآليات العمل في المرتبة الأولى بتكرار بلغ (18) وبنسبة مئوية بلغت (90 %) ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى قلة إهتمام الجامعات بتقديم مناهج الإدارة العامة وإدارة الأعمال والإدارة المالية والتسويق والمبيعات وإجراء البحوث التطبيقية ودراسات الجدوى لكافة التخصصات الجامعية وذلك لفهم طبيعة سير وإدارة الأعمال في بيئة العمل، وهذا مايتفق مع نتائج دراسة الشميري، والدخيل الله (2003م) بأهمية إعادة النظر في المناهج الحالية في الجامعات السعودية وتقديم المناهج المرتبطة بثقافة العمل، ونتائج دراسة الكيرعاني (2010م) بأن واقع التعليم الجامعي السعودي لا يعد الطلبة لاحتياجات سوق العمل.

جاءت عبارة حاجة الخريجين بربط معارفهم العليمة (بواقع الممارسة العملية) في سوق العمل في المرتبة الثانية بتكرار (14) وبنسبة مئوية (70%) ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى قصور الجامعات السعودية في إيجاد المناهج التي تهتم بربط المعارف النظرية العلمية بواقعها أثناء العمل، وهذا مايتفق مع نتائج دراسة المنيع (2002م) بافتقار برامج مؤسسات التعليم إلى التطبيقات العملية، ونتائج دراسة الشيخ (2003م) أن على التعليم التخطيط لإيجاد مناهج تزيد من قدرة الطالب على توظيف المعلومات التي درسها، وبنائها في شكل متكامل يخدم الواقع ويقود إلى الإبداع.

جاءت عبارة الحاجة لتأهيل الخريجين للعمل في القطاع الخاص على التقنية المتطورة في المرتبة الثالثة بتكرار بلغ (12) وبنسبة مئوية (60%) ويعزو الباحث هذه النتيجة قصور الجامعات السعودية في مسايرة التقدم الاقتصادي والتقني في القطاع الخاص من حيث إعتماده على التقنيات الحديثة في عمليات الإنتاج وإدارة الأعمال، وهذا مايتفق مع نتائج دراسة المنيع (2002 م) بقلة ارتباط مخرجات التعليم الجامعي في التخصصات النظرية والتخصصات العلمية والتطبيقية باحتياجات التنمية الاجتماعية والمعرفية، ونتائج دراسة الزهراني (2003م) عن الهدر الاقتصادي الناتج عن استمرار الاعتماد على العمالة الوافدة لسد العجز في التخصصات التي لا يتوفر لها مواطنين مؤهلين من خريجي التعليم العالي، ونتائج دراسة الشميري، والدخيل الله (2003م) بأهمية توجيه الطلاب للتخصصات التي يحتاج إليها القطاع الخاص، ونتائج دراسة عرب (2004م) بزيادة مخرجات التعليم العالي والفني من التخصصات المهنية والفنية التي يتطلبها القطاع الخاص، ونتائج دراسة طاهر وآخرون (2004م) عن انفصال التعليم عن احتياجات سوق العمل، ونتائج دراسة الحبيب (2005م) عن أن التقدم الذي أحرزته بعض البرامج العلمية في الجامعات ما زال دون الحاجة الماسة لمتطلبات سوق العمل، ونتائج دراسة العسيري (2006م) بعدم إيجاد الجامعات السعودية لآليات الحصول على تقديرات كمية ونوعية من منظمات سوق العمل لاحتياجاتهما المستقبلية من القوى العاملة، ونتائج دراسة الكيرعاني (2010م) بأن واقع التعليم الجامعي السعودي لا يعد الطلبة لاحتياجات سوق العمل.

جاءت عبارة حاجة الخريجين لإتقان اللغة الإنجليزية في بيئة العمل وفقاً لطبيعة الأعمال في المرتبة السادسة بتكرار بلغ (11) ونسبة مئوية بلغت (50 %) ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أهمية إجادة اللغة الإنجليزية كتابةً وتحدثاً في العصر الحالي الذي يشهد نمواً إقتصادياً متزايداً في ظل

العولمة وانفتاح العالم على بعضه، وفي ظل دخول العديد من الدول لاتفاقيات منظمة التجارة العالمية، وهذا يدل على أهمية قيام الجامعات بدورها في الإعداد المتخصص للطلبة على مهارات اللغة الإنجليزية ووفقاً لتخصصاتهم وطبيعة وظائفهم (المستقبلية والمتوقعة) والأخذ بالبعد الدولي في خططها وبرامجه ومناهجها وهذا مايتفق مع نتائج دراسة عبدالله وآخرون (2006 م) بأهمية إتقان خريجي البرنامج التأهيلي الجامعي للغة الانجليزية والحاسب الآلي معاً وخاصة في القطاع الصناعي، ونتائج دراسة العسيري (2006 م) أنه على الجامعات السعودية مراعاة التحديات التعليمية الناتجة عن العولمة في خططها وبرامجه ومناهجها، ونتائج دراسة الخماش (2006 م) بضرورة إعداد الجامعات لطلبتها للعمل في الشركات العابرة للقارات من خلال الجامعة ومناهجها، ونتائج دراسة الرويلي (2007م) بأنه يجب على الجامعات السعودية أن تتفاعل مع المتغيرات العالمية ومنها والعولمة ومنظمة التجارة العالمية، وتصور بدائل التحول والتطور في مؤسسات التعليم الجامعي والمجتمع في مرحلة ما بعد الانضمام لمنظمة التجارة العالمية، ونتائج دراسة الكيرعاني (2010 م) بأهمية تضمين مؤسسات التعليم الجامعي السعودي للبعد الدولي في جميع هياكلها ومناشطها، وتصور بدائل التحول والتطور في مؤسسات التعليم الجامعي السعودي والمجتمع في مرحلة ما بعد الانضمام لمنظمة التجارة العالمية.

- جاءت إجابات مدراء مكاتب التوظيف بوزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل للمشكلات في دور الجامعات السعودية من وجهة نظرهم لجانب توفير الجامعات لفرص التعليم والتدريب واكتساب الخبرات المهنية المستدامة للطلبة كالآتي جدول رقم(18):

جاءت عبارة الحاجة إلى توسع الجامعات في تدريب الطلاب أثناء الدراسة في القطاعات الإنتاجية عبارة في المرتبة الأولى بتكرار بلغ (18) ونسبة مئوية بلغت (90 %) ويعزو الباحث هذه

النتيجة إلى أهمية عمليات التدريب أثناء الدراسة وربط المعرفة النظرية بالتطبيق في القطاعات الإنتاجية وخاصة المتطورة منها، وبالتالي تخريج نوعية من خريجي الجامعات القادرة على شغل الوظائف ووفقاً لمتطلبات سوق العمل، وهذا يتفق مع نتائج دراسة الخماش (2006 م) حيث يرى طلبة الجامعة أن برامج الجامعة لا تعطي أهمية للمزاوجة بين التعليم والتدريب، ونتائج دراسة عبدالله وآخرون (2006 م) عن أهمية الربط بين الدراسة نظرية والتطبيق العملي للطلاب.

جاءت عبارة الحاجة توسع الجامعات في توفير برامج التدريب على رأس العمل، والدورات التدريبية المتخصصة (لتأهيل) الخريجين لاحتياجات الوظائف في سوق العمل في المرتبة الثانية بتكرار بلغ (16)، ونسبة مئوية بلغت (80 %)، وعبارة الحاجة إلى زيادة عمليات التعليم والتدريب التطبيقي والمهني للطلبة قبل تخرجهم داخل الجامعات في المرتبة الثانية بتكرار بلغ (15)، ونسبة مئوية بلغت(75 %)، ويعزو الباحث هذه النتيجة (للعبارتين) إلى أهمية عمليات التدريب على رأس العمل " فهو عملية تصمم لمساعدة الأفراد على إكتساب المعرفة والمهارات والإتجاهات الضرورية لتطوير أدائهم لواجبات الوظائف التي يشغلونها " (الدويش، 2001م)، وهذا يتفق مع نتائج دراسة المنيع (2002 م) من وجود الخلل في التوازن بين التعليم الأكاديمي والتعليم التقني والمهني، ونتائج دراسة الشميري، والدخيل الله (2003 م) بأهمية إيجاد صندوق لتدريب وتطوير الموارد البشرية وخاصة خريجي الجامعات.

جاءت عبارة تدريب الخريجين على البحوث التطبيقية الإدارية أو التحويلية أو التسويقية في المرتبة الرابعة بتكرار بلغ (13) ونسبة مئوية بلغت (65 %)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى قصور إهتمام الجامعات السعودية بالتعرف على احتياجات القطاعات الإنتاجية من المهارات والقدرات الواجب

توافرها في خريجيها، وخاصة متطلبات القطاع الخاص الذي يهدف إلى تحقيق الزيادة في العوائد المادية من خلال الموارد البشرية المؤهلة التي تستطيع القيام بإجراء الأبحاث التطبيقية عن الأسواق والعملاء، وهذا يتفق مع نتائج دراسة الشيخ (2003 م) بأهمية التخطيط لإيجاد مناهج تزيد من قدرة الطالب على توظيف المعلومات التي درسها وبنائها في شكل متكامل يخدم الواقع ويقود إلى الإبداع، و نتائج دراسة الشميمري، والدخيل الله (2003) بأهمية إعادة النظر في المناهج الحالية في الجامعات السعودية وتقديم المناهج المرتبطة بثقافة العمل، ونتائج دراسة الرويلي (2007 م) بأهمية تطوير الجامعات مهارات الطلاب للعمل.

جاءت عبارة الحاجة إلى توسع الجامعات في برامج التدريب الوطنية (المشتركة) مع القطاعات الإنتاجية لتأهيل طلبتها وخريجيها لسوق العمل في المرتبة الخامسة بتكرار بلغ (12) ونسبة مئوية بلغت (60 %)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى مايرد لمدراء مكاتب التوظيف من معلومات وإحصاءات عن (مدى التقدم في موائمة) خريجي الجامعات لسوق العمل بسبب توجهه خطط التنمية للدولة نحو تنمية الموارد البشرية من خلال (عمليات التدريب التأهيلية) ومنها إنشاء صندوق التنمية البشرية قبل سنوات وشراكة (بعض الجامعات) في جهوده الذي يقوم بتقديم الدورات التدريبية التأهلية المتنوعة وبالشراكة مع القطاعات العامة والخاصة للشباب السعودي ومدى النجاحات التي حققها في هذا الجانب، بالإضافة إلى قيام الجامعات السعودية بجهود متقدمة في عمليات الشراكة مع القطاع الخاص في تدريب طلابها، وخريجها وخاصة التدريب المنتهي بالتوظيف، وهذا ما أكدتة نتائج دراسة الرويلي (2007م) أن من الخيارات التي على يجب التعليم الجامعي السعودي التفاعل معها توثيق الشراكة الإستراتيجية مع مؤسسات المجتمع المختلفة.

- جاءت إجابات مدراء مكاتب التوظيف بوزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل للمشكلات في دور الجامعات السعودية من وجهة نظرهم لجانب تأهيل الجامعات لطلبتها للعمل الحر(ريادة الأعمال) سواءً الفردي أو الجماعي كالآتي جدول رقم (19) :

جاءت عبارات حاجة الخريجين للتدريب على العمل الحر قبل إطلاق مشاريعهم الريادية الخاصة في المرتبة الأولى بتكرار بلغ (16) ونسبة مئوية بلغت (80 %)، وحاجة الخريجين لتوفير الإستشارات لهم، ومدى جدوى مشاريعهم الريادية قبل البدء فيها في المرتبة الثانية بتكرار بلغ (14) ونسبة مئوية بلغت (70 %)، وحاجة الخريجين للرعاية والتمويل لمبادرات ومشاريعهم في العمل الحر، في المرتبة الثالثة بتكرار بلغ (13) ونسبة مئوية بلغت (65 %). ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى ما توفره هذه العوامل لخريجي الجامعات من أسباب النجاح لإنشاء مشاريعهم الإقتصادية وبكل ثقة، وتوفر المرجعية في الإستشارات والتطوير في أي مرحلة من مراحل مشروعاتهم.

- جاءت إجابات مدراء مكاتب التوظيف بوزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل للمشكلات في دور الجامعات السعودية من وجهة نظرهم لجانب توفير الجامعات لفرص العمل لخريجيها كالآتي :

أ - التوجيه والإرشاد المهني. جدول رقم (20)

جاءت عبارة التوسع في التوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني للطلبة قبل تخرجهم عن الوظائف وسوق العمل في المرتبة الأولى بتكرار بلغ (17) ونسبة مئوية بلغت (85 %)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى إطلاع مدراء مكاتب التوظيف المباشر على مدى ملائمة العديد من خريجي الجامعات (لنوع) الوظائف المتوفرة في سوق العمل وخاصة الوظائف في القطاع الخاص الذي يستقطب خريجي الجامعات من التخصصات العلمية، مقارنة بالتخصصات النظرية. مما يبرز قصوراً في دور

الجامعات السعودية في عمليات الإرشاد والتوجيه الأكاديمية والمهني التي تساهم في معرفة الطلاب لذواتهم ودوافعهم وخياراتهم في التعلم والعمل، وهذا يتفق مع نتائج دراسة المنيع (2002 م) عن ووجود خلل في توزيع الطلبة الجامعيين على التخصصات العلمية النظرية والتطبيقية إذ تزيد نسبة الملتحقين في التخصصات النظرية، وقلة ارتباط مخرجات التعليم الجامعي في التخصصات النظرية والتخصصات العلمية والتطبيقية باحتياجات التنمية الاجتماعية والمعرفية، ونتائج دراسة الشيخ (2003م) بضرورة إجراء الدراسات المستمرة للعوائق التي تقف في سبيل توظيف الشباب في القطاع العام والقطاع الخاص ومحاولة إيجاد حلول لها، ونتائج دراسة الزهراني (2003م) عن استمرار اختلال التوازن في التعليم الثانوي والعالي من حيث التخصصات وتوزيع الطلاب على هذه التخصصات وعدم ارتباطها باحتياجات التنمية الوطنية، الهدر الاقتصادي الناتج عن استثمار التعليم العالي في تخصصات يقل الطلب عليها، ونتائج دراسة الشميمري والدخيل الله (2003م) بضرورة توجيه الطلاب للتخصصات التي يحتاج إليها القطاع الخاص.

جاءت عبارة حاجة الخريجين للمعارف المتكاملة عن العمل وزيادة الإنتاج في المرتبة الثانية بتكرار بلغ (14) ونسبة مئوية بلغت (70 %)، وعبارة حاجة الخريجين في القدرة على معرفة احتياجاته التعليمية والتدريبية لتطوير مهارات وقدراته والتكيف مع المتغيرات حسب ظروف العمل في المرتبة الثالثة بتكرار بلغ (12) ونسبة مئوية بلغت (60 %)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى وجود القصور في دور الجامعات السعودية في تقديم الجامعات للمناهج التي تعزز الاتجاهات الإيجابية والمشاركة الفاعلة في العمل، وتحسين الإنتاج لدى الطلبة مثل مناهج (التربية والتنمية المهنية، الإنسان والمجتمع الصناعي، المعلوماتية)، وكذلك المناهج التي تهتم بثقافة وآليات العمل، وهذا يتفق

مع نتائج دراسة الشيخ (2003 م) أن يتم التخطيط لإيجاد مناهج تزيد من قدرة الطالب على توظيف المعلومات التي درسها وبنائها في شكل متكامل يخدم الواقع ويقود إلى الإبداع، ونتائج دراسة الشميمري، والدخيل الله (2003م) بأهمية إعادة النظر في المناهج الحالية في الجامعات السعودية وتقديم المناهج المرتبطة بثقافة العمل، ونتائج دراسة الرويلي (2007م) بأهمية تطوير الجامعات مهارات الطلاب للعمل.

ب- مساهمة الجامعات في توفير فرص العمل للخريجين، وتوظيفهم. جدول رقم (21)

جاءت عبارة توسع الجامعات في المساهمة في توظيف خريجيها والترويج لهم في المرتبة الأولى بتكرار بلغ (18) ونسبة مئوية بلغت (90 %)، وعبارة الحاجة لزيادة تنسيق الجامعات مع جهات التوظيف الحكومية، والأهلية في المرتبة الثانية بتكرار بلغ (17) ونسبة مئوية بلغت (85 %)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى ما يلاحظه مدراء مكاتب التوظيف من القصور في إهتمام الجامعات بالتعاون والتنسيق الفاعل مع جهات التوظيف الحكومية والأهلية، وضعف مستوى دور الجامعات في عمليات التسويق والترويج وخاصة (للنوعية) التي تتميز بها مخرجاتها وخاصة للقطاع الخاص، وهذا يتفق مع نتائج دراسة الشيخ (2003م) بأن على مؤسسات التعليم ضرورة إجراء الدراسات المستمرة للعوائق التي تقف في سبيل توظيف الشباب في القطاع العام والقطاع الخاص ومحاولة إيجاد حلول لها، وكذلك أن تشترك شرائح متعددة من المجتمع في مناقشة القضايا الهامة ثم القيام بتوعية تلك الجهات بالمشكلات، ونتائج دراسة الشميمري، والدخيل الله (2003م) بأن من أهم الإقتراحات التي ستسهم في عملية تسهيل البحث عن الوظائف لخريجي الجامعات وتوظيفهم هو إيجاد مكاتب توظيف بالجامعات، ونتائج دراسة العسيري (2006م) بقصور التعليم الجامعي في الاستجابة لمتطلبات

المواءمة في بعض الجوانب كان أبرزها محور الكفاءة الخارجية وخاصة على صعيد العلاقة بالخرجين ومتابعتهم في سوق العمل.

جاءت عبارة زيادة الإهتمام ببرامج التدريب المنتهي بالتوظيف في المرتبة الثالثة بتكرار بلغ (14) ونسبة مئوية بلغت(70%)، وعبارة الحاجة توسع الجامعات في إقامة (أيام التوظيف للخريجين) في المرتبة الرابعة بتكرار بلغ (13) ونسبة مئوية بلغت (65 %)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى النجاح الملحوظ لجهود بعض الجامعات السعودية في برامج التدريب المنتهي بالتوظيف وإقامة (أيام التوظيف للخريجين) بحضور مسئولي القطاعات الإنتاجية المختلفة وخاصة القطاع الخاص، وبالتالي زيادة التوظيف لخريجي الجامعات دون تدخل مباشر من وزارتي العمل والخدمة المدنية. والوقوف على مدى ملائمة مؤهلاتهم لمتطلبات الوظائف والمهام التي يمارسونها، وهذا يتفق مع نتائج دراسة الرويلي (2007م) بأهمية توثيق الشراكة الإستراتيجية بين الجامعات ومؤسسات المجتمع المختلفة.

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بإجابات رجال الأعمال.

- جاءت إجابات رجال الأعمال للمشكلات في دور الجامعات السعودية من وجهة نظرهم لجانب المعارف والمهارات والقدرات التي يجب توافرها في خريجي الجامعات لتحقيق متطلبات شغل الوظائف في سوق العمل كالآتي جدول رقم (22):

تتفق وجهة نظر رجال الأعمال مع وجهة نظر مدراء مكاتب التوظيف في عبارات أهم المشكلات لجانب المعارف والمهارات والقدرات إلا أن رجال الأعمال يرون أهمية تنمية الجوانب الشخصية للطلبة في تحمل مسئولياتهم الإنسانية والوطنية والتي جاءت في المرتبة الثانية بتكرار بلغ (16) وبنسبة مئوية بلغت (80%). وعبارة الحاجة إلى زيادة توجه خريجي الجامعات إلى الأعمال

الفنية في سوق العمل والتي جاءت في المرتبة الثالثة بتكرار بلغ (15) وبنسبة مئوية بلغت (75%)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن رجال الأعمال يمثلون القطاع الخاص حيث يتطلب قدراً عالياً من المعرفة بأهمية المشاركة الفاعلة والمحافظة على المكتسبات الإقتصادية لوطنهم، والمشاركة في رفع معدلات النمو والإنتاج للإقتصاد الوطني، والتعامل الإنساني مع الآخرين من الأشخاص باختلاف أديانهم وجنسياتهم ومعتقداتهم وفق قيم وتعاليم الدين الإسلامي السمحة، كما يرى رجال الأعمال أهمية التخلص من ثقافة العيب في الأعمال الفنية لحاجة شغلها بالعمالة الوطنية بدلاً من العمالة الوافدة والتي تتميز بكثرتها في الإعمال الفنية في سوق العمل السعودي. وهذا يتفق مع نتائج دراسة الزهراني (2003م) أن احتياجات سوق العمل السعودي من القوى البشرية تتركز في التخصصات الطبية والصحية والهندسية والتقنية والصناعية، وتخصصات الحاسبة وإدارة الأعمال والمالية والفندقية والسفر، وتخصصات الحاسب الآلي ونظم المعلومات، ونتائج دراسة الشميري، والدخيل الله (2003م) بأنه يجب على الجامعات السعودية توجيه الطلاب للتخصصات التي يحتاج إليها القطاع الخاص، ونتائج دراسة عرب (2004م) بأهمية زيادة مخرجات التعليم العالي من التخصصات المهنية والفنية، ونتائج دراسة العسيري (2006م) بعدم إيجاد الجامعات السعودية لآليات الحصول على تقديرات كمية ونوعية من منظمات سوق العمل لاحتياجاتهما المستقبلية من القوى العاملة، ونتائج دراسة الرويلي(2007م) أن من أهم التحديات التي تواجه الجامعات السعودية قلة التخصصات العلمية.

- جاءت إجابات رجال الأعمال للمشكلات في دور الجامعات السعودية من وجهة نظرهم لجانب تأهيل لجامعات لطلبتها لسوق العمل كالآتي جدول رقم (23) :

تتفق وجهة نظر رجال الأعمال مع وجهة نظر مدراء مكاتب التوظيف في عبارات أهم المشكلات لجانب لجانب تأهيل لجامعات لطلبتها لسوق العمل إلا أن رجال الأعمال يرون أهمية الإعتماد على التعليم التطبيقي في المناهج والتي جاءت في المرتبة الثالثة بتكرار بلغ (15) وبنسبة مئوية بلغت (75%)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى رغبة رجال الأعمال عند توظيفهم لخريجي الجامعات التي تتميز بامتلاك مهارات ومعارف قدرات ومتطلبات شغل الوظيفة، دون الحاجة إلى إعادة تأهيلهم مما يضيف عبئاً على الجهة الموظفة، وهذا يتفق مع نتائج دراسة الخماش(2006م) حيث يرى طلبة الجامعة أن برامج الجامعة لا تعطي أهمية للمزاوجة بين التعليم والتدريب، ونتائج دراسة عبدالله وآخرون (2006م) عن أهمية الربط بين الدراسة نظرية والتطبيق العملي للطلاب.

- جاءت إجابات رجال الأعمال للمشكلات في دور الجامعات السعودية من وجهة نظرهم لجانب توفير الجامعات لفرص التعليم والتدريب واكتساب الخبرات المهنية المستدامة للطلبة كالآتي جدول رقم (24) :

تتفق وجهة نظر رجال الأعمال مع وجهة نظر مدراء مكاتب التوظيف في عبارات أهم المشكلات لجانب توفير الجامعات لفرص التعليم والتدريب واكتساب الخبرات المهنية المستدامة للطلبة إلا أن رجال الأعمال يرون أهمية المعرفة المسبقة من الجامعات باحتياجات الوظائف والمهن من القدرات والخبرات الواجب توافرها في الخريجين والتي جاءت في المرتبة الثانية بتكرار بلغ (15) وبنسبة مئوية بلغت (75%)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى طبيعة الوظائف في القطاع الخاص وتنوعها والتي تتطلب قدراً عالياً من القدرات والخبرات لشغل الوظيفة، وهذا يبرز القصور في دور الجامعات السعودية في القيام بالدراسات والأبحاث والإحصاءات الدقيقة التي تعكس متطلبات الوظائف والمهن

في سوق العمل وخاصة في القطاع الخاص، وأهمية الإعتماد على أدلة التوصيف الوظيفي للوظائف والمهن في عمليات التعليم والتدريب للطلبة وخاصة الوظائف الفنية والتي تتميز بكثرتها في القطاع الخاص، وهذا يتفق مع نتائج دراسة العسيري (2006م) بعدم إيجاد الجامعات السعودية لآليات الحصول على تقديرات كمية (ونوعية) من مؤسسات سوق العمل لاحتياجاتهما المستقبلية من القوى العاملة، ونتائج دراسة الكيرعاني(2010م) بأن واقع التعليم الجامعي السعودي لا يعد الطلبة لاحتياجات سوق العمل.

- جاءت إجابات رجال الأعمال للمشكلات في دور الجامعات السعودية من وجهة نظرهم لجانب تأهيل الجامعات لطلبتها للعمل الحر(ريادة الأعمال) سواءً الفردي أو الجماعي كالآتي جدول رقم (25):

تتفق وجهة نظر رجال الأعمال مع وجهة نظر مدراء مكاتب التوظيف في عبارات أهم المشكلات لجانب تأهيل الجامعات لطلبتها للعمل الحر(ريادة الأعمال) سواءً الفردي أو الجماعي إلا أن رجال الأعمال يرون أهمية حاجة الخريجين للإدراك الكامل بمفهوم وثقافة العمل الحر الفردي والجماعي الخريجين والتي جاءت في المرتبة الثانية بتكرار بلغ (15) وبنسبة مئوية بلغت (75%)، وقلة الرغبة لدى الخريجين للتوجه نحو العمل الحر الفردي أو الجماعي والتي جاءت في المرتبة الثالثة بتكرار بلغ (13) وبنسبة مئوية بلغت (65%)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى القصور في دور الجامعات السعودية في تقديم الجامعات للمناهج والبرامج والخبرات للعمل الحر وريادة الأعمال، وهذا يتفق مع نتائج دراسة الشيخ (2003م) أن يتم التخطيط لإيجاد مناهج تزيد من قدرة الطالب على توظيف المعلومات التي درسها وبنائها في شكل متكامل يخدم الواقع ويقود إلى الإبداع، ونتائج دراسة

الشميمري، والدخيل الله (2003م) بأهمية إعادة النظر في المناهج الحالية في الجامعات السعودية وتقديم المناهج المرتبطة بثقافة العمل، ونتائج دراسة الرويلي (2007م) بأهمية تطوير الجامعات مهارات الطلاب للعمل.

- جاءت إجابات رجال الأعمال للمشكلات في دور الجامعات السعودية من وجهة نظرهم لجانب توفير الجامعات لفرص العمل لخريجيها كالآتي :

أ - التوجيه والإرشاد المهني. جدول رقم (26)

تتفق وجهة نظر رجال الأعمال مع وجهة نظر مدراء مكاتب التوظيف في عبارات أهم المشكلات لجانب التوجيه والإرشاد المهني إلا أن رجال الأعمال يرون أهمية الحاجة لتوجيه الطلبة عند التحاقهم بالجامعات للتخصص المناسب لقدراته وتوجهاته والتي جاءت في المرتبة الثانية بتكرار بلغ (16) وبنسبة مئوية بلغت (80%)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى قصور الجامعات السعودية في تقديم برامج التوجيه والإرشاد الأكاديمي وخاصة في عدم إعتمادها على إجراء الإختبارات المختلفة على الطلبة في بداية دراستهم الجامعية بهدف التعرف على ذواتهم وتفضيلاتهم ودوافعهم وبالتالي توجيههم إلى التخصص الذي يتناسب مع قدراته وتطلعاته وتحديد مهنة المستقبل. ، وهذا يتفق مع نتائج دراسة المنيع (2002م)عن ووجود خلل في توزيع الطلبة الجامعيين على التخصصات العلمية النظرية والتطبيقية إذ تزيد نسبة الملتحقين في التخصصات النظرية، وقلة ارتباط مخرجات التعليم الجامعي في التخصصات النظرية والتخصصات العلمية والتطبيقية باحتياجات التنمية الاجتماعية والمعرفية، ونتائج دراسة الشيخ (2003م) بضرورة إجراء الدراسات المستمرة للعوائق التي تقف في سبيل توظيف الشباب في القطاع العام والقطاع الخاص ومحاولة إيجاد حلول لها، ونتائج دراسة الزهراني(2003م) عن

استمرار اختلال التوازن في التعليم الثانوي والعالي من حيث التخصصات وتوزيع الطلاب على هذه التخصصات وعدم ارتباطها باحتياجات التنمية الوطنية، الهدر الاقتصادي الناتج عن استثمار التعليم العالي في تخصصات يقل الطلب عليها، ونتائج دراسة الشميمري والدخيل الله (2003 م) بضرورة توجيه الطلاب للتخصصات التي يحتاج إليها القطاع الخاص.

ب- مساهمة الجامعات في توفير فرص العمل للخريجين، وتوظيفهم. جدول رقم (27).

تتفق وجهة نظر رجال الأعمال مع وجهة نظر مدراء مكاتب التوظيف في عبارات أهم المشكلات لجانب مساهمة الجامعات في توفير فرص العمل للخريجين، وتوظيفهم إلا أن رجال الأعمال يرون أهمية الحاجة إلى إيجاد البرامج التأهيلية لزيادة حصول خريجي الجامعات على الفرص الوظيفة في سوق العمل وخاصة الخريجات والتي جاءت في المرتبة الخامسة بتكرار بلغ (10) وبنسبة مئوية بلغت (50%)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى الأعداد المتزايدة من خريجي الجامعات من الطلاب والطالبات في التخصصات النظرية والتي تقل فرصهم في الحصول على الوظائف في القطاع الخاص، بالإضافة إلى قلة الوظائف الملحوظ لخريجات الجامعات في القطاع الخاص، وهذا مايتفق مع نتائج دراسة الزهراني(2003م) عن غياب مفهوم دور التعليم العالي في دعم مفهوم التنمية البشرية المستدامة، ونتائج دراسة الشميري والدخيل الله (2003م) بأهمية إيجاد صندوق لتدريب وتطوير الموارد البشرية وخاصة خريجي الجامعات، ونتائج دراسة عرب (2004م) أهمية تنمية الموارد البشرية الوطنية وزيادة إنتاجيتها، ونتائج دراسة عبدالله وآخرون (2006م) أن أهم التخصصات التي رأى أفراد عينة الدراسة إضافتها لتخصصات (البرنامج التأهيلي) لإحتياجات سوق العمل لخريجي العلوم الإدارية

هي المحاسبة ثم إدارة الأعمال، وأخيراً الاقتصاد، بالإضافة إلى رأي عينة الدراسة بأهمية إتقان خريجي البرنامج التأهيلي للغة الانجليزية والحاسب الآلي معاً وخاصة في القطاع الصناعي.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع : من وجهة نظركم (ما الحلول المقترحة) للارتقاء بدور الجامعات السعودية في الجوانب التالية :

أولاً : مناقشة النتائج المتعلقة بإجابات مدراء مكاتب التوظيف بوزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل.

- جاءت إجابات مدراء مكاتب التوظيف بوزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل للحلول المقترحة للارتقاء بدور الجامعات السعودية في جانب المعارف والمهارات والقدرات التي يجب توافرها في خريجي الجامعات لتحقيق متطلبات شغل الوظائف في سوق العمل مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب تكراراتها ونسبها المئوية جدول رقم (28) كالآتي :

1. تنمية الجامعات للقيم والمبادئ الإسلامية لدى الطلبة في العمل والتعامل مع الآخرين (كالصدق ، والأمانة،....).
2. تنمية الجامعات لشخصية الطلبة في تحمّل مسئولياتهم الإنسانية والوطنية.
3. تنمية الجامعات لمهارات الطلبة الشخصية في القيادة والعمل الجماعي في بيئة العمل.
4. تنمية الجامعات لمهارات الطلبة في استخدام الأجهزة التقنية الحديثة وأدوات الاتصال المختلفة في بيئة العمل.
5. تنمية الجامعات لمهارات الطلبة في إتقان اللغات الأجنبية وخاصة اللغة الإنجليزية.

- جاءت إجابات مدراء مكاتب التوظيف بوزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل للحلول المقترحة للارتقاء بدور الجامعات السعودية في جانب تأهيل لجامعات لطلبتها لسوق العمل مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب تكراراتها ونسبها المئوية جدول رقم (29) كالآتي :

1. تصميم الجامعات للبرامج التعليمية الأكاديمية المرنة القادرة على (الإستجابة السريعة) لاحتياجات سوق العمل المتغيرة.
2. ربط الجامعات للمعارف التعليمية والتدريبية سواء كانت نظرية أوتطبيقية (بواقع الممارسة العملية) في سوق العمل.
3. اعتماد الجامعات على التعليم التطبيقي في المناهج.
4. تأهيل الجامعات للطلبة للعمل في القطاع الخاص ذي التقنية المتطورة.
5. تقديم الجامعات للمناهج التي تهتم بثقافة وآليات العمل.

- جاءت إجابات مدراء مكاتب التوظيف بوزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل للحلول المقترحة للارتقاء بدور الجامعات السعودية في جانب توفير الجامعات لفرص التعليم والتدريب واكتساب الخبرات المهنية المستدامة للطلبة مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب تكراراتها ونسبها المئوية جدول رقم (30) كالآتي :

1. تطبيق الجامعات للتعليم التعاوني (الفاعل) بالشراكة مع القطاعات الإنتاجية.
2. تقديم الجامعات لبرامج التعليم المستمر، والتدريب على رأس العمل، والدورات التدريبية الدورية المتخصصة (التأهيل) الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل المتجددة.

3.تقديم الجامعات لبرامج التدريب التحويلي لإعادة تأهيل الخريجين لسوق العمل (بعد تخرجهم) وبالشراكة مع القطاعات الإنتاجية.

4.توفير الجامعات للمعامل والورش المتنوعة داخل الجامعات (بما يحقق) احتياجات عمليات التعليم والتدريب التطبيقي والمهني للطلبة.

5.توسع الجامعات في برامج التدريب الوطنية (المشتركة) مع القطاعات الإنتاجية لتأهيل طلبتها وخريجيها لسوق العمل.

6.تقييم وتطوير الجامعات (وبصفة مستمرة) لسياسات وبرامج تدريب الطلبة (وبالتعاون) مع القطاعات الإنتاجية في سوق العمل.

- جاءت إجابات مدراء مكاتب التوظيف بوزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل للحلول المقترحة للارتقاء بدور الجامعات السعودية في جانب تأهيل الجامعات لطلبتها للعمل الحر (ريادة الأعمال) سواءً الفردي أو الجماعي مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب تكراراتها ونسبها المئوية جدول رقم (31) كالآتي :

1. إيجاد الجامعات للأسس الفاعلة لتعزيز دافعية الطلبة للتوجه نحو العمل الحر الفردي أو الجماعي.

2. مساهمة الجامعات في تفعيل وتكثيف دور الإعلام بكافة وسائله في نشر ثقافة العمل الحر الفردي والجماعي كبديل مناسب وكمهنة مستقبلية لخريجيها.

3. إعداد وتنفيذ الجامعات للقاءات وندوات النقاش الدورية بين الطلبة (ورجال الأعمال الناجحين) للاستفادة من تجاربهم في العمل الحر.

4. تأسيس الجامعات لحلقات (التواصل والتنسيق) بين خريجيها وبين مؤسسات وشركات القطاع الخاص لاستفادتهم من خبراتها في (التسويق، والمبيعات ، والإستشارات،......).

5. تقديم الجامعات للبرامج والفرص (التدريبية) لخريجيها قبل إطلاق مشاريعهم الريادية الخاصة.

- جاءت إجابات مدراء مكاتب التوظيف بوزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل للحلول المقترحة للارتقاء بدور الجامعات السعودية في جانب توفير الجامعات لفرص العمل لخريجيها مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب تكراراتها ونسبها المئوية كالآتي :

أ - **التوجيه والإرشاد المهني**. جدول رقم (32)

1. تقديم الجامعات لعمليات التوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني (الفاعل) للطلبة في كل كلية جامعية.
2. تطبيق الجامعات للاختبارات المختلفة (للتعرف على إمكانات الطلبة) وتوجيههم للتخصص المناسب ومهنة المستقبل.
3. تقديم الجامعات للبرامج المتخصصة للطلبة (لتوضيح) دليل التوصيف الوظيفي للوظائف والمهن.
4. تقديم الجامعات للمناهج التي (تعزز) الاتجاهات الإيجابية والمشاركة الفاعلة في العمل، وتحسين الإنتاج لدى الطلبة مثل مناهج (التربية والتنمية المهنية، الإنسان والمجتمع الصناعي، المعلوماتية).
5. تقديم الجامعات لبرامج إدارة المهنة (لتنمية قدرات الطلبة) في (معرفة الذات والدوافع، ومعرفة الخيارات في التعلم والعمل، والتكيف مع متغيرات العمل).

ب -**مساهمة الجامعات في توفير فرص العمل للخريجين، وتوظيفهم**. جدول رقم (33)

1. قيام الجامعات (بالتنسيق والتعاون الفاعل) مع جهات التوظيف الحكومية، والأهلية لتوظيف خريجيها.

2. تأسيس الجامعات لنظام معلومات (متكامل ومشترك) مع وزارة الخدمة المدنية، ووزارة العمل، وجهات التوظيف الأهلية لتسهيل حصولها على المعلومات الدقيقة والحديثة عن (الوظائف الحالية، والمستقبلية) في سوق العمل.

3. تأسيس الجامعات لقواعد البيانات اللازمة والمتاحة لمؤسسات وشركات القطاع الخاص (كالسير الذاتية المتكاملة للخريجين) لتسهيل توظيفهم.

4. توسع الجامعات في دعوة القطاع الخاص إلى تبني (التدريب المنتهي بالتوظيف) للخريجين.

5. استخدام الجامعات للاستراتيجيات التسويقية والترويجية (وبإطار واسع وفاعل) لتوظيف خريجيها.

6. تأهيل الجامعات للطلبة للعمل بأسلوب (العمل عن بعد) وخاصة الطالبات.

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بإجابات رجال الأعمال

- جاءت إجابات رجال الأعمال للحلول المقترحة لجانب المعارف والمهارات والقدرات التي يجب توافرها في خريجي الجامعات لتحقيق متطلبات شغل الوظائف في سوق العمل مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب تكراراتها ونسبها المئوية جدول رقم (34) كالآتي :

1. تنمية الجامعات للقيم والمبادئ الإسلامية لدى الطلبة في العمل والتعامل مع الآخرين (كالصدق ، والأمانة،....).

2. تنمية الجامعات لشخصية الطلبة في تحمّل مسئولياتهم الإنسانية والوطنية.

3. تنمية الجامعات لمعارف وقدرات الطلبة في الإستعداد لعالم العمل وتحدياته الحالية منها، والمستقبلية.

4. تنمية الجامعات لمهارات الطلبة في إتقان اللغات الأجنبية وخاصة اللغة الإنجليزية.

5. تنمية الجامعات لمهارات الطلبة في استخدام الأجهزة التقنية الحديثة وأدوات الإتصال المختلفة في بيئة العمل.

6. تنمية الجامعات للاتجاهات الإيجابية لدى الطلبة تجاه المهن الفنية.

- جاءت إجابات رجال الأعمال للحلول المقترحة لجانب تأهيل لجامعات لطلبتها لسوق العمل مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب تكراراتها ونسبها المئوية جدول رقم (35) كالآتي :

1. تقديم الجامعات لبرامج ومناهج (الإستخدامات التطبيقية) للحاسب الآلى(في بيئة العمل).
2. إعتماد الجامعات على التعليم التطبيقي في المناهج.
3. ربط الجامعات للمعارف التعليمية والتدريبية سواء كانت نظرية أو تطبيقية(بواقع الممارسة العملية) في سوق العمل.
4. تقديم الجامعات مقررات إدارة الأعمال في جميع التخصصات الجامعية لفهم طبيعة إدارة الأعمال في بيئة العمل.
5. تقديم الجامعات للمقررات التي تهتم بتنمية خبرات الطلبة في التسويق والمبيعات والإستشارات.

- جاءت إجابات رجال الأعمال للحلول المقترحة لجانب توفير الجامعات لفرص التعليم والتدريب واكتساب الخبرات المهنية المستدامة للطلبة مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب تكراراتها ونسبها المئوية جدول رقم (36) كالآتي :

1. تقديم الجامعات لبرامج التدريب المتنوعة للطلبة (في مواقع العمل).

2. توسع الجامعات في برامج التدريب الوطنية (المشتركة) مع القطاعات الإنتاجية لتأهيل طلبتها وخريجيها لسوق العمل.

3. تطبيق الجامعات للتعليم التعاوني (الفاعل) بالشراكة مع القطاعات الإنتاجية.

4. إعتماد الجامعات على الوصف الوظيفي والمعايير المهنية للوظائف والمهن في عمليات التدريب المختلفة للطلبة.

5. تدريب الجامعات للطلبة على البحوث التطبيقية وأبحاث سلوك العاملين في المشكلات الإدارية أو التحويلية أو التسويقية.

6. تقييم وتطوير الجامعات (وبصفة مستمرة) لسياسات وبرامج تدريب الطلبة (وبالتعاون) مع القطاعات الإنتاجية في سوق العمل.

- جاءت إجابات رجال الأعمال للحلول المقترحة لجانب تأهيل الجامعات لطلبتها للعمل الحر (ريادة الأعمال) سواءً الفردي أو الجماعي مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب تكراراتها ونسبها المئوية جدول رقم (37) كالآتي :

1. إيجاد الجامعات للبرامج والخطط اللازمة (لرعاية وتمويل) مبادرات ومشاريع العمل الحر (المتميزة) لخريجي الجامعات.

2. تأسيس الجامعات لحلقات (التواصل والتنسيق) بين خريجيها وبين مؤسسات وشركات القطاع الخاص لاستفادتهم من خبراتها في (التسويق، والمبيعات ، والإستشارات،....).

3. تقديم الجامعات للبرامج والفرص (التدريبية) لخريجيها قبل إطلاق مشاريعهم الريادية الخاصة.

4. تقديم الجامعات للطلبة برامج ومناهج ومواد تعليمية مرتبطة بمفهوم وثقافة العمل الحر الفردي والجماعي.

5. رصد ومعالجة الجامعات (وبالتعاون) مع القطاعات الإنتاجية المشكلات التي تعوق ممارسة العمل الحر لخريجيها.

- جاءت رجال الأعمال للحلول المقترحة لجانب توفير الجامعات لفرص العمل لخريجيها مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب تكراراتها ونسبها المئوية كالآتي :

أ - **التوجيه والإرشاد المهني**. جدول رقم (38).

1. تقديم الجامعات لعمليات التوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني (الفاعل) للطلبة في كل كلية جامعية.

2. تقديم الجامعات لبرامج إدارة المهنة (لتنمية قدرات الطلبة) في (معرفة الذات والدوافع، ومعرفة الخيارات في التعلم والعمل، والتكيف مع متغيرات العمل).

3. تقديم الجامعات للبرامج المتخصصة للطلبة (لتوضيح) دليل التوصيف الوظيفي للوظائف والمهن.

4. تقديم الجامعات للمناهج التي (تعزز) الاتجاهات الإيجابية والمشاركة الفاعلة في العمل، وتحسين الإنتاج لدى الطلبة مثل مناهج (التربية والتنمية المهنية، الإنسان والمجتمع الصناعي، المعلوماتية).

5. تطبيق الجامعات للاختبارات المختلفة (للتعرف على إمكانات الطلبة) وتوجيههم للتخصص المناسب ومهنة المستقبل.

ب - مساهمة الجامعات في توفير فرص العمل للخريجين، وتوظيفهم. جدول رقم (39).

1. قيام الجامعات (بالتنسيق والتعاون الفاعل) مع جهات التوظيف الحكومية، والأهلية لتوظيف خريجيها.
2. استخدام الجامعات للاستراتيجيات التسويقية والترويجية (وبإطار واسع وفاعل) لتوظيف خريجيها.
3. توسع الجامعات في إقامة (أيام التوظيف للخريجين) داخل كلياتها المختلفة بحضور مؤسسات وشركات المجتمع.
4. توسع الجامعات في دعوة القطاع الخاص إلى تبني (التدريب المنتهي بالتوظيف) للخريجين.
5. تأسيس الجامعات لنظام معلومات (متكامل ومشترك) مع وزارة الخدمة المدنية، ووزارة العمل، وجهات التوظيف الأهلية لتسهيل حصولها على المعلومات الدقيقة والحديثة عن (الوظائف الحالية، والمستقبلية) في سوق العمل.

التوصيات

في ضوء ما توصلت إلية هذه الدراسة من نتائج فإن الباحث يوصي بمايلي:

- العمل على إيجاد إستراتيجية وطنية شاملة على مستوى المملكة (للإرتقاء) بدور الجامعات السعودية في تحسين جميع مدخلات نظم تنمية الموارد البشرية (طلاب وطالبات) الجامعات السعودية وتوفير فرص العمل لهم ويشمل ذلك السياسات والخطط والبرامج والمناهج والمواد التعليمية، والهيئات التدريسية والتدريبية، والإدارات المتطورة، والتمويل المناسب لجميع العمليات، والتسهيلات المكانية والفنية.
- العمل على إيجاد التكامل والإرتباط بين خطط التنمية ومتطلبات سوق العمل مع سياسات وخطط تنمية الموارد البشرية في الجامغات السعودية.
- العمل على الأخذ في الاعتبار جميع المتغيرات في الاقتصاد المحلي أو الدولي كالعولمة والانضمام لمنظمة التجارة العالمية عند تأهيل الجامعات السعودية لطلبتها لسوق العمل وذلك لمواجهة حدة المنافسة في أسواق العمل الحالية والمستقبلية.
- العمل على تحول دور الجامعات السعودية من الدور التقليدي المرتكز على التوظيف إلى دور الجامعات الريادية التي تركز على مبدأ إيجاد وتوفير فرص العمل لطلبتها من خلال تصميم برامجها ومناهجها وتخصصاتها لتخريج طلاب قادرين على المنافسة على فرص العمل.
- إرتقاء الجامعات السعودية بدورها في عملية الإعداد لطلبتها إعداداً متكاملاً وشاملاً ومتخصصاً يشمل تقديم المعارف والمهارات والخبرات والمرتبط بتخصصاتهم(التأهيل للمهنة).

- التوسع في توقيع اتفاقيات برامج التدريب الوطنية (المشتركة) بين الجامعات السعودية وصندوق الموارد البشرية ومؤسسات ومراكز التدريب والتأهيل الوطنية الحكومية منها، والخاصة لتدريب وتأهيل طلبة الجامعات السعودية لسوق العمل قبل تخرجهم، وبعد تخرجهم.
- إرتقاء الجامعات السعودية بدورها في إعداد ورفع قدرات طلبة الجامعات وإكسابهم المهارات اللازمة للعمل الحر، وريادة الأعمال وتقبل أنواع مختلفة من المهن والحرف.
- إرتقاء الجامعات السعودية بدورها في عمليات التوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني في كل كلية جامعية، وتوفير كافة الإمكانات المادية والبشرية لنجاحها.
- إرتقاء الجامعات السعودية بدورها في الإسهام بتوظيف خريجيها من خلال توثيق العلاقة والتعاون والتنسيق الفاعل بين الجامعات ومكاتب التوظيف بوزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل وإدارات الموارد البشرية في القطاع الخاص.
- العمل على إهتمام الجامعات السعودية بإجراء الأبحاث والدراسات العلمية عن استشراف المستقبل، ودراسات التغيرات المجتمعية، والاقتصادية (وبصفة مستمرة)، وذلك لتحديد الاحتياجات والمخرجات التعليمية التي تتطلبها خطط التنمية ومؤسسات سوق العمل.
- العمل على زيادة مشاركة المرأة السعودية في قوة العمل من خلال وضع الخطط والبرامج الجامعية التي تساهم في زيادة الفرص الوظيفية لخريجات الجامعات في سوق العمل، وفي إطار التعاليم والقيم الإسلامية وعادات وتقاليد المجتمع السعودي لعمل المرأة.

- العمل على الأخذ بكافة الحلول المقترحة من مدراء مكاتب التوظيف بوزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل، ورجال الأعمال (عينة المقابلة لهذه الدراسة) للإرتقاء بدور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها.

دراسات مستقبلية ومقترحات بحثية:

- " دور الجامعات السعودية (الأهلية) في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها ".
- " دور الجامعات السعودية (الحكومية والأهلية) في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها - دراسة مقارنة – ".
- " دور الجامعات السعودية (وبعض الجامعات العربية، أو الأجنبية) في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها - دراسة مقارنة – ".

المراجع

أولاً: المراجع العربية

إسماعيل، عبد الله.(2001). **العولمة والعالم الإسلامي (أرقام وحقائق)**. جدة: دار الأندلس الخضراء.

آل الشيخ، باسم وسعيد، الشيخ. (2003). **بيئة الاستثمار في المملكة العربية السعودية، منتدى الرياض الإقتصادي(نحو تنمية إقتصادية مستدامة)** المنعقد في الرياض في الفترة من 10- 12 6/ 2003.

باري، كشواي. (2006). **إدارة الموارد البشرية**. القاهرة: دار الفاروق للنشر والتوزيع.

البازعي، حمد. (1998). **التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية والإتجاهات المستقبلية لأسواق العمل**. بحث مقدم إلى ندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية (رؤى مستقبلية)، جامعة الملك سعود، الرياض: المنعقد في الفترة ما بين 22- 1998/2/25.

بركات، زياد. (2009). إستراتيجيات التنمية البشرية في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظر هيئة التدريس. **مجلة جامعة القدس المفتوحة للدراسات الإنسانية**، 3(2)، 243- 290.

بوقحوص. خالد. (2000). اتجاهات تطوير التعليم العالي في ظل العولمة. **مجلة التعاون**، الرياض: الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربي، 5(51)، 88-111.

التركستاني، حبيب الله. (1998). **دور التعليم العالي في تلبية احتياجات سوق العمل السعودي**. بحث مقدم إلى ندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية (الرؤيا المستقبلية)، الرياض: المنعقد في الفترة ما بين 22 – 25 / 2 / 1998.

جاب الله، رفعت محمد. (1990) **إدارة الأفراد والسلوك التنظيمي**. القاهرة : جامعة الأزهر، بل برنت للطباعة.

جريدة الرياض. (2007). الرياض: **مؤسسة اليمامة الصحفية**، العدد (13753).

الجميلي، خيري. (1998). **التنمية الإدارية في الخدمة الاجتماعية – البناء الاجتماعي للمجتمع**. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

الحامد، محمد. (2009). **التعليم في المملكة العربية السعودية: رؤية الحاضر وإستشراف المستقبل**. الرياض: مكتبة الرشد.

الحبيب، فهد. (2005). **مستقبل التعليم العالي في المملكة العربية السعودية: إستراتيجية مقترحة**. المؤتمر العربي الأول إستشراف مستقبل التعليم العالي والتقني، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، شرم الشيخ، مصر، المنعقد في الفترة ما بين 22 - 25– 2005.

الحدابي، داود ومحمود، عكاشة. (2007). واقع الأعداد المهني للطلبة في برامج جامعة العلوم والتكنولوجيا وتلبيته لمتطلبات سوق العمل. **المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي الجامعي**، 1(1)، جامعة العلوم والتكنولوجيا، صنعاء، اليمن.

الحوت، محمد. (2004). **تمويل التعليم الجامعي - دراسة في إشكالية التطوير**- المؤتمر القومي السنوي الحادي عشر(العربي الثالث). القاهرة، مصر، المنعقد في الفترة ما بين 15- 18- 2004.

الحوراني، محمد. (1987) **إقتصاد العمل مع دراسة تطبيقية حول قضايا إقتصاد العمل في الأردن وموضوعاته**. عمان: جمعية عمال المطابع التعاونية.

الخضيري، كمال الدين. (2000). **العولمة**. القاهرة: مجموعة النيل العربية للنشر والتوزيع.

الخطيب، أحمد. (2001). **التطوير التربوي تجارب دولية وعربية**، إربد: مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية والنشر والتوزيع.

خليفة، فاطمة. (2008). **الطاقة الاستيعابية للجامعات السعودية في ضوء زيادة الطلب المجتمعي على التعليم الجامعي "رؤية مستقبلية"**. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.

الخماش، مشاعل. (2006). **العولمة والتحول في وظيفة الجامعة من إعداد القوى إلى تنمية الموارد البشرية ـ دراسة تطبيقية على جامعة أم القرى بمكة المكرمة**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.

خوج، فخرية. (2008). مدى إستفادة التعليم العالي السعودية من الصيغ الجامعية الحديثة في مجال تكنولوجيا المعلومات. **مجلة مستقبل التربية العربية**، 51(2)، 263- 298.

خياط، عابدية إسماعيل. (1983). **دور التعليم العالي في التنمية الإقتصادية والإجتماعية في المملكة العربية السعودية**. جدة: دار البيان العربي للطباعة والنشر والتوزيع.

دندري، إقبال وطاهر،هوك. (2007). **دراسة استطلاعية لآراء بعض المسؤولين وأعضاء هيئة التدريس عن إجراءات تطبيق عمليات التقويم وتوكيد الجودة في الجامعات السعودية**. بحث مقدم إلى اللقاء التربوي الرابع عشر الذي تقيمه الجمعية السعودية للعلوم التربوية "جستن"، القصيم، المنعقد في الفترة ما بين 28 - 29/ربيع الثاني 2007.

الديب، إبراهيم. (2006). التنمية – ما هو واقع العالم العربي. **مجلة التدريب والتنقية**، 88(2)، 96-119.

الديب، ابراهيم. (2006). **دليل إدارة الموارد البشرية**. الرياض: مؤسسة أم القرى للترجمة والنشر والتوزيع.

الربيعي، سعيد. (2008). **التعليم العالي عصر المعرفة: التغيرات والتحديات وآفاق المستقبل**. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

رسمي، محمد حسن. (2006). **أساسيات الإدارة التربوية**. الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.

الرشيد، أحمد. (ب. ت). **إدارة الأفراد في الحكومة والقطاع العام**. القاهرة: مكتبة التجارة والتعاون.

الرشيد، محمد. (1999). **التعليم العالي وسوق العمل**. ورقة عمل مقدمة إلى ندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية رؤى مستقبلية، المنعقد في الفترة ما بين 22 – 2/25 1999، الرياض، السعودية.

الرفاعي، محمد. (2005). **إسهام القطاع الخاص في تنمية الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية من خلال برامج التدريب**. أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.

الرويلي، سعود. (2007). **إستراتيجية مقترحة لتطوير التعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية**. أطروحة دكتوراه غي منشورة، كلية التربية. جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.

الزهراني، سعد. (2003). **مواءمة التعليم العالي السعودي لاحتياجات التنمية الوطنية من القوى العاملة وانعكاساتها الاقتصادية والاجتماعية والأمنية**. مركز أبحاث مكافحة الجريمة، وزارة الداخلية، الرياض، السعودية.

الساري، سالم وزكريا، خضر. (2004). **مشكلات إحتمالات راهنة "العولمة وإنتاج مشكلات جديدة"**. دمشق: عالم الأهالي للتوزيع.

السالم، عبدالعزيز وعبدالرحمن، العريني. (2002). **مخرجات التعليم الثانوي العامل والمهني وسوق العمل**، ندوة المجتمع والأمن. الدورة الثانية، سوق العمل في المملكة الواقع والتحديات، المنعقد في الفترة ما بين 13- 16 /10/ 2002، كلية الملك فهد الأمنية، الرياض، السعودية.

سعد الدين،محمد. (1995). **دراسات في التربية الإعلامية**. بيروت: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.

السلمي، علي. (2001). تنمية الموارد **البشرية السبيل إلى الميزة التنافسية لمنشآت الأعمال الخاصة**. الملتقى الثاني للموارد البشرية، الغرفة التجارية الصناعية بجدة، جده، السعودية.

السنبل، عبدالعزيز.(2009). **نظام التعليم في المملكة العربية السعودية**. الرياض: دار الخريجي للنشر.

الشميمري، أحمد وخالد، الدخيل الله. (2003). العوامل المؤثرة في توظيف الجامعيين في القطاع الخاص. **مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية**، (2)، 15- 49.

الشيخ، رضوان. (2003). **الشباب ومشكلات سوق العمل في ضوء مخرجات التعليم**. المدينة المنورة: دار الزمان للنشر والتوزيع.

صالح، إيمان. (2005). **إستراتيجات التطوير في التعليم العالي المصرية**. ندوة الإدارة الإستراتيجية للمؤسسات التعليمية، جامعة الإسكندرية، مصر.

صائغ، عبد الرحمن. (2004). **الملائمة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل بدول الخليج العربية أهم الإشكاليات والقضايا وبعض الحلول المقترحة**. منتدى مركز الخليج للأبحاث والعلوم الاجتماعية والإنسانية (التعليم العالي ورؤى المستقبل)، المنعقد في دبي في الفترة ما بين 9-10 /3/ 2004.

الصيرفي، محمد.(2003). **إدارة الموارد البشرية – المفاهيم والمبادئ**. عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.

طاهر، خالد. (2004). **التعليم والتدريب والتأهيل**. منتدى الرياض الاقتصادي (نحو تنمية اقتصادية مستدامة). المنعقد في الفترة ما بين 10-12 شعبان 2004، الرياض، السعودية.

عبد الباقي، صلاح الدين. (2004). **إدارة الموارد البشرية مدخل تطبيقي معاصر**. الإسكندرية: الدار الجامعية للنشر والتوزيع.

عبد الله، محمد وعبيد، جمال وعبد الله، المالكي. (2006). **مدى موائمة تخصصات البرنامج التأهيلي بقسم العلوم الإدارة في كلية المجتمع بالرياض**، جامعة الملك سعود، كلية المجتمع، الرياض، السعودية.

عبد ربه، علي. (1988). **التعليم الجامعي وهيكل سوق العمالة والتنمية مع إستراتيجية مقترحة للحد من البطالة في مصر**. دراسة تربوية، رابطة التربية الحديثة، القاهرة، مصر.

عرب، عاصم. (2004). **نحو شراكة إيجابية بين القطاعين العام والخاص**. مركز الدكتور عاصم عرب الرياض، السعودية.

العزاز، عبد الله والسيد، يوسف. (1998). منهج مقترح لدراسة مشكلة توظيف العمالة الوطنية بالمملكة العربية السعودية. **مجلة الإدارة العامة**، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية، 4(38)، 37- 61.

العزام، أنور. (2009). **تأثير استخدام حاضنات العمال في إنجاح المشاريع الريادية في الأردن**. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، قسم إدارة الأعمال، عمان، الأردن.

عساف، عبد المعطي وحمدان، يعقوب. (2000). **التدريب وتنمية المواد البشرية الأسس والعلميات**. عمان: دار زهران للنشر والتوزيع.

العسيري، منيرة. (2005). **مدى توافق التخطيط للتعليم الجامعي السعودي مع متطلبات المواءمة بين مخرجاته واحتياجات التنمية**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، السعودية.

عطية، عماد. (2007). **الإدارة والتخطيط التربوي**. الرياض: مكتبة الراشد.

علاقي، مدني. (1986). **إدارة الموارد البشرية (المنهج الحديث في إدارة الأفراد)**. جدة: مكتبة دار زهران للنشر والتوزيع.

علاّقي، مدني. (1999). **إدارة الموارد البشرية – المنهج الحديث في إدارة الأفراد**. جدة: دار جدة للنشر والتوزيع.

عماد الدين، منى مؤتمن. (2004). **آفاق تطوير الإدارة والقيادة التربوية في البلاد العربية**، عمان : مركز الكتاب الأكاديمي.

العيسى، أحمد. (2002). آثار إنضمام المملكة لمنظمة التجارة العالمية على تنمية الموارد البشرية. **المجلة الإقتصادية السعودية**، مركز النشر الإقتصادي، السعودية، 2(7)، 83- 106.

غبان، محروس. (2000). **عولمة الاقتصاد والتعليم العالي في المملكة العربية السعودية، الآثار والمضامين والمتطلبات**. بحث منشور، مركز البحوث التربوية والنفسية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.

غرايبة، فيصل محمود. غرايبة، لطفي عبدالقادر. (2001). السياسة التعليمية ودور التعليم الجامعي في تهيئة الإنسان لمواجهة تحديات العصر. **مجلة العلوم التربوية والنفسية**. مج (2).ع (1). جامعة البحرين. ص ص. (23 - 65).

غنايم، مهني.(2009). **مدخل متكامل لتخطيط التعليم العالي العربي في إطار التخطيط الإستراتيجي**، بحث مقدم إلى المؤتمر الثاني لتخطيط وتطوير التعليم والبحث العلمي في الدول العربية، جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، الظهران، السعودية.

الغيث، محمد ومنصور، المعشوق. (1997). **توظيف العمالة المواطنة في القطاع الخاص، المعوقات ومداخل الحلول**. الإدارة العامة للبحوث معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية.

القرني، علي. (1999).**التعليم العالي في المملكة العربية السعودية إنجازات وتحديات**. بحث منشور مقدم لمؤتمر المملكة العربية السعودية في مائة عام، الرياض،: الأمانة العامة للاحتفال بمرور مائه عام، المملكة العربية السعودية.

كاظم، أمينة. (2004). **بنوك الأسئلة في التعليم العالي**، المؤتمر القومي السنوي الحادي عشر (العربي الثالث)، الجزء الأول، القاهرة: مطابع الشرطة للطباعة والنشر والتوزيع.

الكثيري، راشد. (2005). **برامج مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية: رؤية للإصلاح**. ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العربي الأول لإستشراف المستقبل التعليم، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر.

الكيرعاني، محمد. (2010). **إستراتيجية تدويل التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية لمرحلة ما بعد الانضمام لمنظمة التجارة العالمية**. أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.

مجلس التعليم العالي السعودي. (2007). **نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحه**. الأمانة العامة، الرياض، السعودية.

مجلس التعليم العالي السعودي. (2009). **نظام مجلس التعليم العالي والجامعات**. الرياض، السعودية.

مجلس القوى العاملة السعودي. (1999). **توظيف العمالة الوطنية في القطاع الأهلي وترشيد الإستقدام في المملكة**. ورقة عمل مقدمة إلى ندوة توظيف العمالة الوطنية في القطاع الأهلي، الرياض، السعودية.

مصطفى، محمد. (1999). **تخطيط القوى العاملة**. القاهرة: كتاب القاهرة الإقتصادي.

معايعة. (2008). إدارة المعرفة والمعلومات في مؤسسات التعليم العالي. تجارب عالمية، مجلة **دراسات المعلومات**. 3(2)، 99- 123.

المعجل، عالية. (2009). **تطبيق الإدارة الإستراتيجية في الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية: تصور مقترح**. أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، قسم الإدارة التربوية، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.

المقبل، العنود. (2007). **معايير القبول في جامعات المملكة العربية السعودية**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، السعودية.

مقدادي، محمد.(2000).**العولمة رقاب كثيرة وسيف واحدة**. بيروت: المؤسسة العربية للدراسات والنشر.

المنيع، محمد. (2002). **متطلبات الارتقاء بمؤسسات التعليم العالي لتنمية الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية**. بحث مقدم للندوة الدولية حول الرؤى المستقبلية للاقتصاد السعودي، الرياض، السعودية.

وزارة الاقتصاد والتخطيط السعودية. (2000). **خطة التنمية الخمسية السابعة**. الرياض: مطبعة وزارة التخطيط.

وزارة الاقتصاد والتخطيط السعودية. (2004). **خطة التنمية الخمسية التاسعة**. الرياض،: مطبعة وزارة التخطيط.

وزارة الاقتصاد والتخطيط السعودية. (2005). **خطة التنمية الخمسية الثامنة**، الرياض: مطبعة وزارة التخطيط.

وزارة التعليم العالي السعودية. (1996). **إحصاءات التعليم العالي**. الرياض، السعودية.

وزارة التعليم العالي السعودية. (2009). **الملحق الصحفي لإنجازات وزارة التعليم والجامعات.** الرياض، السعودية.

وزارة التعليم العالي السعودية. (2010). **إحصاءات وزارة التعليم العالي**، الرياض، السعودية.

ثانياً: المراجع الأجنبية

Dressel. N., et al ., (1988 .(**The confidence crisis** . San Francisco. Jossey – bass.

Collins, C. (2001). **Transition to work: Astudy & new college gradutes.** Louislana State University, phd, USA.

Hishamuddin, F. (2009). **Service Quality and student satisfaction: A case study at private Higher Education Institutions**. Research and Planning Department, University Malaysia.

Hort, P. (2008). **How should colleges**. Assess. And Improve student Learning? Asurvey of Employers conducted on Behalf of the Associatiaion of American colleges And Universities.

Jennrerich ,Edward G,(1986). **The Departmpment Chaipersons , as Struction al catalys** . Mary . Land univi ., college park , iip . First Printed in the Proceeding of the Fourth international conference on improving university teaching (Aachen ,F– R Germany, july 20– 28).

Jerry, W. & Eggland, D. (1989). **Human Resource development paradigm under globalization environment.**

Murad, A. (2005). Final Report: **study Research to Assess the Gabs between Knowledge and skills Acguired through Higher Education and Labur market Demands in the information technology and Business Administration specialization in Jordan.** Amman: Dajani.

Porter, L. & Mckibbin, L. (1988). **Management Education and Development: Driftor Or thrust into 21 st Century,?** New York: McGraw – Hill Inc.

Rawabdeh, T. & strong, B. (2003). **Developing technical Enterprises in Less Developed. Counries** (A case study of Jordan) "Available www.et.byu.edu

Shippers. M. (2008). **student support inchina**: Addressing the perceived. Needs of Undergraduate English Department students.

Switjer. R. (2002). **Does the university have a future**? Virtual Learning the market Model and the Fate of the professorate. Graduate studies, 16-17, 47-102.

UNDP, M. (2001). **UNDPDista nce Education**. and. training site. unesco: www.undp.org/info 21 / saudi / home - htm.

الـمـلاحـق

ملحق (1)

الإستبانة بصورتها الأولية

بسم الله الرحمن الرحيم

سعادة الدكتور / سلمه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،، وبعد

أفيدكم بأني طالب دراسات عليا أقوم بإعداد دراسة بعنوان (دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها - المشكلات والحلول المقترحة) وذلك ضمن متطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في تخصص الإدارة التربوية – كلية التربية - جامعة اليرموك الأردنية.

لذا فإن إجراءات الدراسة تقتضي التعرف على رأي عينة الدراسة وهم (القادة التربويين الإداريين في جامعات المملكة العربية السعودية) وهم (عمداء وكلاء الكليات ، ورؤساء الأقسام الأكاديمية) العلمية والإنسانية.

ونظراً لأنه سوف تستخدم الإستبانة لتحقيق أهداف الدراسة، فإنه يسعد الباحث أن يستفيد ويسترشد بخبراتكم وآرائكم البناءة في المجال التربوي، وإبداء الرأي حول ملائمة ووضوح العبارات المنتمية لكل محور من محاور الدراسة. مع إضافة أو تعديل أو حذف ما ترونه مناسباً. ((علماً بأن الميزان التقديري للعبارات سيكون كما في المثال التالي)).

العبارة	دور الجامعات				
	كبير جداً	كبير	متوسط	قليل	قليل جداً
التوسع في برامج التدريب الوطنية المشتركة لتدريب الطلبة في القطاعات الإنتاجية.					

شاكراً ومقدراً حسن تعاونكم ،،،

الباحث/ بدر بن مقعد بن سالم المطيري

سعادة الدكتور /.. سلمه الله

- أمل التكرم بتعبئة البيات التالية شاكراً ومقدراً حسن تعاونكم

الإسم:............ الرتبة العلمية:.................... الجامعة:..................

الكلية:............ القسم:..................

- **المتغيرات المقترحة لعينة الدراسة**

1- المسمى الوظيفي

☐ (عميد ، عميدة) كلية ☐ (وكيل ، وكيلة) كلية ☐ (رئيس ، رئيسة) قسم أكاديمي

2 - الكلية

☐ علمية، علوم طبيعية ☐ إنسانية

3 - الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى

محور دور الجامعات في تنمية المعارف والمهارات والقدرات للطلبة

العبارة	وضوح العبارة		ملائمة العبارة	
	غير واضحة	واضحة	غير ملائمة	ملائمة
تنمية القيم والمبادئ الإسلامية في العمل والتعامل مع الآخرين (كالصدق، والأمانه).				
تنمية مهارات المبادرة والإبداع والإبتكار				
تنمية مهارات إتقان اللغات الاجنبية وخاصة اللغة الإنجليزية.				
تنمية مهارات التفكير العلمي.				
تنمية مهارات الإتصال.				
تنمية مهارات استخدام الأجهزة التقنية الحديثة وأدوات الاتصال المختلفة.				
تنمية مهارات البحث العلمي.				
تنمية الكفايات والقدرات والمهارات للإعداد لعالم العمل.				

عبارات أو مقترحات يرى سعادتكم إضافتها للمحور

....

....

....

محور دور الجامعات في تأهيل الطلبة لاحتياجات القطاعات الإنتاجية في سوق العمل

العبارة	وضوح العبارة		ملائمة العبارة	
	غير واضحة	واضحة	غير ملائمة	ملائمة
تقديم المعارف والتطبيقات التخصصية والفنية والمهنية المرتبطة بمجموعة من التخصصات وبالتخصص الدقيق للطالب.				
تأهيل طلاب الجامعات لمواجهة حدة المنافسة المتوقعة في سوق العمل في ظل متغيرات العولمة و الانضمام لمنظمة التجارة العالمية.				
ربط المعارف التعليمية والتدريبية سواء كانت نظرية أو تطبيقية بواقع الممارسة العملية بسوق العمل.				
تقديم مقررات إدارة الأعمال والإدارة المالية في جميع التخصصات الجامعية.				
زيادة الساعات المعتمدة لتدريس اللغات الأجنبية وخاصة اللغة الإنجليزية لطلاب الجامعات في كافة التخصصات.				
تقديم البرامج والمناهج للاستخدامات التطبيقية للحاسب الآلي في مجال العمل.				
تقديم المناهج التي تهتم بثقافة وآليات العمل				
الاتجاه نحو الاعتماد على التعليم التطبيقي في المناهج.				
التوسع في افتتاح تخصصات الدراسات العليا التي يحتاجها سوق العمل.				

عبارات أو مقترحات يرى سعادتكم إضافتها للمحور

....

....

....

محور دور الجامعات في توفير فرص التعليم والتدريب واكتساب الخبرات المهنية المستدامة للطلبة

العبارة	وضوح العبارة		ملائمة العبارة	
	غير واضحة	واضحة	غير ملائمة	ملائمة
بناء وتقديم برامج التدريب المتنوعة للطلاب داخل القطاعات الإنتاجية على قاعدة عريضة للتخصص تتيح لهم مجالا واسعا من المهن ضمن تخصصاتهم في سوق العمل.				
تبني نظام تعليمي وتدريبي مفتوح وتنويع مساراته على نحو يتسم بالمرونة في التدرج المهني لطلاب الجامعات.				
وضع الأسس العملية لتحديد الاحتياجات التدريبية لطلاب الجامعات بالتعاون بين الجامعات والقطاعات الإنتاجية وفق متطلبات واحتياجات سوق العمل.				
الإعتماد على التوصيف الوظيفي والمعايير المهنية لعمليات التعليم والتدريب المختلفة في الجامعات.				
تفعيل وتكثيف دور التعليم التعاوني بين الجامعات والقطاعات الإنتاجية لتمكين الطلاب من إكمال المتطلبات النظرية في الجامعة والعملية التطبيقية .في منظمات سوق العمل				
تقديم برامج التعليم المستمر، والتدريب على رأس العمل، و الدورات التدريبية الدورية المتخصصة في الجامعات لتأهيل الخريجين وفقاً لمتغيرات ومتطلبات سوق العمل.				
التوسع في التعلم المفتوح والتعليم عن بعد لإعادة تأهيل خريجي التعليم العالي في التخصصات التي يحتاجها سوق العمل.				
وضع وتنفيذ برامج التدريب التحويلي للخريجين بالتعاون مع القطاعات الإنتاجية.				
تقديم الجامعات للبرامج التدريبية المكثفة في التخصصات التي يحتاجها سوق العمل كتخصص رديف مثل (برامج اللغة الانجليزية – الحاسب الآلي – التسويق – المبيعات... الخ) وخاصة لخريجي التخصصات النظرية.				
التوسع في برامج التدريب الوطنية المشتركة لتدريب طلاب الجامعات في القطاعات الإنتاجية.				
إنشاء المعامل والورش المتنوعة في الجامعات وبما يحقق احتياجات عمليات التعليم و والتدريب التطبيقي والمهني.				

العبارة	وضوح العبارة		ملائمة العبارة	
	غير واضحة	واضحة	غير ملائمة	ملائمة
تدريب طلاب الجامعات على أساليب التعلم الذاتي باستخدام تقنية الحاسب الآلي والإنترنت وتقنيات الاتصالات الحديثة.				
دمج التدريب العملي على المهارات الحياتية (كالاتصال، والتكنولوجيا واللغات، والإبداع والمبادرة،.....) مع الخطط الدراسية لطلاب الجامعات.				
تدريب الطلاب على البحوث التطبيقية وأبحاث سلوك العاملين في المشكلات الإدارية أو التحويلية أو التسويقية.				
توظيف تقنية المعلومات والاتصالات في انتاج وتقديم البرمجيات التعليمية والتدريبية المتخصصة والمناسبة لمستويات الطلاب.				
تقديم الفرص التشاركية التعليمية المنتجة للقطاع الخاص في التعليم والتدريب المهني والتقني في الجامعات مثل (مشاريع الخدمات الطلابية والثقافية ، والاستثمار في التعليم الزراعي ، والاستثمار في التعليم الطبي ، والإستثمارات التعليمية الإنتاجية)				
التطوير المستمر لسياسات وبرامج وطرق التعليم والتدريب لطلاب الجامعات بالتعاون مع القطاعات الإنتاجية وبما يناسب التطورات الحادثة في مجالات العمل.				
إجراء الجامعات لعمليات التقييم الدقيق والمستمر للتعرف على انتقال اثر التدريب لطلابها.				

عبارات أو مقترحات يرى سعادتكم إضافتها للمحور

....

....

....

محور دور الجامعات في إعداد طلبة الجامعات للعمل الحر (ريادة الأعمال)

العبارة	وضوح العبارة		ملائمة العبارة	
	غير واضحة	واضحة	غير ملائمة	ملائمة
عرض النماذج الناجحة في مجالات العمل الحر للخريجين داخل الجامعات.				
.مساهمة الجامعات في عمليات التوسع وتطوير الأعمال الحرة للخريجين				
توفير الدراسات والبحوث و الكتب المتخصصة في مكتبات الجامعات عن الأعمال الحرة والمشروعات الصغيرة.				
تأسيس الجامعات لشبكات التواصل المختلفة لخريجيها العاملين في الأعمال الحرة ومشاركتهم أفكارهم وتنمية ممارساتهم العملية.				

عبارات أو مقترحات يرى سعادتكم إضافتها للمحور

....

....

....

محور دور الجامعات في توفير فرص العمل لخريجيها

العبارة	وضوح العبارة		ملائمة العبارة	
	غير واضحة	واضحة	غير ملائمة	ملائمة
1/ التوجيه والإرشاد المهني إيجاد الآليات الفاعلة للتوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني في كل كلية جامعية.				
إيجاد آليات تفعيل وتوسيع العلاقة بين طلاب الجامعات والقطاعات الإنتاجية قبل الخروج إلى سوق العمل.				
تقديم المناهج التي تعزز تكوين المعارف والاتجاهات، والمشاركة الفاعلة في العمل وتحسين الإنتاج لدى طلاب الجامعات مثل مناهج (التربية والتنمية المهنية ، الإنسان والمجتمع الصناعي ، المعلوماتية)				
تطبيق الاختبارات المختلفة للتعرف على إمكانات الطلاب وتوجيههم للتخصص المناسب ومساعدتهم على تحديد مهنة المستقبل.				
تقديم برامج إدارة المهنة للمساهمة في تنمية مهارات الطلاب في (معرفة الذات والدوافع، ومعرفة الخيارات في التعلم والعمل، والتكيف مع متغيرات العمل)				
تقديم البرامج المتخصصة لتوضيح دليل التوصيف الوظيفي للوظائف وخاصة الفنية والمهنية منها لطلاب الجامعات.				
2 / مساهمة الجامعات في توفير فرص العمل للخريجين وتوظيفهم إيجاد آليات التعاون والتنسيق الفاعل بين الجامعات وبين مراكز التوظيف في القطاعات الإنتاجية لتوظيف خريجيها				
استخدام الجامعات للاستراتيجيات التسويقية والترويجية المناسبة وبإطار واسع وفاعل في توظيف خريجيها.				
تأسيس الجامعات لقواعد البيانات اللازمة لمؤسسات وشركات المجتمع لتسهيل تدريب وتوظيف الخريجين.				
إقامة أيام التوظيف في الكليات الجامعية المختلفة ودعوة مؤسسات وشركات المجتمع لحضورها.				
تبني الجامعات الأخذ بمفهوم التخصص المتعدد الوجوه والدراسات المشتركة				

بين اكثر من تخصص تحقيقا لمبدأ المرونة في تقلب فرص العمل.				
إيجاد نظام معلومات متكامل مشترك بين الجامعات ووزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل لتوفير المعلومات الدقيقة والحديثة عن الوظائف وحاجات سوق العمل الحالية ، والمستقبلية.				
توسع الجامعات في دعوة القطاع الخاص إلى تبني التدريب المنتهي بالتوظيف للخريجين.				
إنشاء وتطبيق فكرة سوق العمل الإلكتروني لتوفير المعلومة الدقيقة عن الوظائف في القطاع الخاص لتمكين خريجي الجامعات من شغلها.				
إنشاء ودعم كراسي البحث في الجامعات المهتمة بتوطين الوظائف.				
تبني دور الجامعات الريادية التي تبني وتصمم مناهجها وتخصصاتها لتخريج طلاب قادرين على خلق فرص العمل في السوق.				
إنشاء وحدة لشؤون الخريجين في كل كلية جامعية تعمل على الإعلان وتوفير المعلومات عن فرص العمل وتقديم الخدمات المهنية المتابعة لخريجها.				
الاستفادة من تجارب الدول ذات التجارب الناجحة في مجال استراتيجيات توظيف خريجي الجامعات.				

عبارات أو مقترحات يرى سعادتكم إضافتها للمحور

....

....

....

ملحق (2) أسماء المحكمين

م	الاسم	القسم	الجامعة
1	أ. د / محمد علي عاشور	الإدارة وأصول التربية	جامعة اليرموك
2	أ. د / هاني عبدالرحمن الطويل	الإدارة التربية والأصول	الجامعة الأردنية
3	أ. د / أنمار الكندي	الإدارة التربية والأصول	الجامعة الأردنية
4	أ. د / عبدالعزيز عداالله السنبل	السياسات التربوية	جامعة الملك سعود
5	أ. د / مبارك الحماد	السياسات التربوية	جامعة الملك سعود
6	أ. د / بدر جويعد العتيبي	السياسات التربوية	جامعة الملك سعود
7	أ. د / محمد عبدالله اليحي	الإدارة التربوية	جامعة الملك سعود
8	أ. د / حمزة عبدالله عقيل	الإدارة التربوية والتخطيط	جامعة أم القرى
9	د / منيرة محمود الشرمان	الإدارة وأصول التربية	جامعة اليرموك
10	د / عبدالعزيز شهوان الشهوان	السياسات التربوية	جامعة الملك سعود
11	د / عبدالرحمن البابطين	الإدارة التربوية	جامعة الملك سعود
12	د / عبدالله محمد المانع	الإدارة التربوية	جامعة الملك سعود
13	د / فتحي إبراهيم	إدارة الأعمال	جامعة شقراء
14	د / حسام محمد رياض	ريادة الأعمال	جامعة الملك سعود/السنة التحضيرية

ملحق (3)

الإستبانة النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم

سعادة الدكتور، الدكتورة /.. سلمهم الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،،، وبعد

يقوم الباحث / **بدر بن مقعد بن سالم المطيري** بإجراء دراسة بعنوان **(دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها – المشكلات والحلول المقترحة)** وذلك ضمن متطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في تخصص الإدارة التربوية – كلية التربية - جامعة اليرموك الأردنية. لذا فإن إجراءات الدراسة تقتضي التعرف على رأي القادة التربويين الإداريين (الذكور، والإناث) في جامعات المملكة العربية السعودية (عمداء ، ووكلاء الكليات ، ورؤساء الأقسام الأكاديمية) العلمية والإنسانية، وسيكون للمعلومات التي (يقدمها، تقدمها) سعادتكم أثراً فعالاً على نتائج الدراسة التي يقوم بها الباحث.

لذا يرجى تعبئة البيانات الأولية أولاً، ثم قراءة عبارات الإستبانه والإجابة عن كل فقرة بما يتفق مع رأيك بدرجة دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجها. وذلك بوضع علامة (√) في المربع المناسب أمام كل عبارة.

شاكراً ومقدراً تعاونكم وجهدكم،،،

الباحث

أولاً : البيانات الأولية

يرجى التكرم بوضع علامة (√) في المربع المناسب:

- المتغيرات المقترحة لعينة الدراسة

1 -المسمى الوظيفي

☐ (عميد ، عميدة) كلية ☐ (وكيل ، وكيلة) كلية ☐ (رئيس ، رئيسة) قسم أكاديمي

2 - الكلية

☐ علمية، علوم طبيعية ☐ إنسانية

3 - الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

المحور الأول: دور الجامعات في تنمية المعارف والمهارات والقدرات للطلبة

الرقم		دور الجامعات				
		قليل جداً	قليل	متوسط	كبير	كبير جداً
1	تنمية الجامعات للقيم والمبادئ الإسلامية لدى الطلبة في العمل والتعامل مع الآخرين (كالصدق ، والأمانة،....).					
2	تنمية الجامعات لشخصية الطلبة في تحمّل مسئولياتهم الإنسانية والوطنية.					
3	تنمية الجامعات لمهارات الطلبة في التفكير والبحث العلمي.					
4	تنمية الجامعات لمهارات الطلبة في إتقان اللغات الأجنبية وخاصة اللغة الإنجليزية.					
5	تنمية الجامعات لمهارات الطلبة في الإتصال والتواصل.					
6	تنمية الجامعات لمهارات الطلبة في أساليب التعلم الذاتي.					
7	تنمية الجامعات لمهارات الطلبة في المبادأة والإبداع والإبتكار.					
8	تعزيز الجامعات لقيم الدافعية للتعليم المستمر لدى الطلبة.					
9	تنمية الجامعات لمهارات الطلبة في التحدث بطلاقة والعرض والإلقاء الإبداعي.					
10	تنمية الجامعات لمهارات الطلبة في المناقشة والحوار.					
11	تنمية الجامعات لمعارف الطلبة في مسايرة التغيرات في مجال المعرفة والتقنية.					
12	تنمية الجامعات لمهارات الطلبة في استخدام الأجهزة التقنية الحديثة وأدوات الإتصال المختلفة في بيئة العمل.					
14	تنمية الجامعات لمهارات الطلبة الشخصية في القيادة والعمل الجماعي في بيئة العمل.					
15	تنمية الجامعات لمعارف وإتجاهات الطلبة في تقبّل التغيير والتطوير والإسهام في إحداثه في بيئة العمل.					
16	تنمية الجامعات لمعارف وقدرات الطلبة في الإستعداد لعالم العمل وتحدياتة الحالية منها، والمستقبلية.					

	المحور الثاني : دور الجامعات في تأهيل الطلبة لسوق العمل					
17	تأهيل الطلبة لمواجهة حدة التنافس في سوق العمل في ظل متغيرات العولمة والانضمام لمنظمة التجارة العالمية.					
18	إعتماد الجامعات على التعليم التطبيقي في المناهج					
19	تقديم الجامعات للمناهج التي تهتم بثقافة وآليات العمل					
20	ربط الجامعات للمعارف التعليمية والتدريبية سواء كانت نظرية أوتطبيقية (بواقع الممارسة العملية) في سوق العمل					
21	زيادة الجامعات للساعات المعتمدة (في كافة التخصصات) لتدريس اللغات الأجنبية وخاصة اللغة الإنجليزية					
22	تقديم الجامعات مقررات إدارة الأعمال في جميع التخصصات الجامعية لفهم طبيعة إدارة الأعمال في بيئة العمل					
23	تقديم الجامعات للمقررات التي تهتم بتنمية خبرات الطلبة في التسويق والمبيعات والإستشارات					
24	تصميم الجامعات للبرامج التعليمية الأكاديمية المرنة القادرة على (الإستجابة السريعة) لإحتياجات سوق العمل المتغيرة					
25	تأهيل الجامعات للطلبة للعمل في القطاع الخاص ذي التقنية المتطورة					
26	تقديم الجامعات لبرامج ومناهج (الإستخدامات التطبيقية) للحاسب الآلى (في بيئة العمل)					
27	تأهيل الجامعات للطلبة في التعامل مع الأسواق العالمية المنفتحة على بعضها					
28	مرونة الجامعات في الإستجابة لإستحداث (مسارات تخصصية جديدة) وفقاً لإحتياجات سوق العمل المتجددة					
29	مرونة الجامعات في الإستجابة لإفتتاح برامج أكاديمية في (التخصصات النادرة) وفقاً لاحتياجات سوق العمل المتجددة					
30	مرونة الجامعات في الإستجابة لإستحداث تخصصات وبرامج أكاديمية (للمرأة) وفقاً لاحتياجات سوق العمل المتجددة وزيادة مشاركتها في قوة العمل					
31	مرونة الجامعات في الإستجابة لإستحداث برامج أكاديمية (للدراسات العليا) وفقاً لاحتياجات سوق العمل المتجددة					

المحور الثالث: دور الجامعات في توفير فرص التعليم والتدريب واكتساب الخبرات المهنية المستدامة للطلبة

32	تبني الجامعات لنظام تعليمي وتدريبي مفتوح متنوع المسارات (يتيح التدرج المهني) للطلبة					
33	إعتماد الجامعات على الأسس العملية والعلمية (لتحديد الاحتياجات التدريبية للطلبة) وفقاً لمتطلبات وإحتياجات سوق العمل					
34	إعتماد الجامعات على الوصف الوظيفي والمعايير المهنية للوظائف والمهن في عمليات التدريب المختلفة للطلبة					
35	تقديم الجامعات لبرامج التدريب المتنوعة للطلبة (في مواقع العمل)					
36	تطبيق الجامعات للتعليم التعاوني (الفاعل) بالشراكة مع القطاعات الإنتاجية					
37	توسع الجامعات في التعليم المفتوح، والتعليم عن بعد (لإعادة تأهيل) الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل المتجددة					
38	تقديم الجامعات لبرامج التدريب التحويلي لإعادة تأهيل الخريجين لسوق العمل (بعد تخرجهم) وبالشراكة مع القطاعات الإنتاجية					
39	تقديم الجامعات لبرامج التعليم المستمر، والتدريب على رأس العمل، والدورات التدريبية الدورية المتخصصة (لتأهيل) الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل المتجددة					
40	تقديم الجامعات للبرامج التدريبية (المكثفة) لخريجيها في التخصصات التي يحتاجها سوق العمل (كتخصص رديف) مثل (برامج اللغة الانجليزية – الحاسب الآلي – التسويق – المبيعات... الخ) (وخاصة لخريجي التخصصات الإنسانية)					
41	توسع الجامعات في برامج التدريب الوطنية (المشتركة) مع القطاعات الإنتاجية لتأهيل طلبتها وخريجيها لسوق العمل					
42	توظيف الجامعات لتقنية المعلومات والاتصالات في (إنتاج وتقديم) برمجيات التدريب المتخصصة والمناسبة لمستويات الطلبة					

43	توفير الجامعات للمعامل والورش المتنوعة داخل الجامعات (بما يحقق) احتياجات عمليات التعليم والتدريب التطبيقي والمهني للطلبة					
44	تدريب الجامعات للطلبة على البحوث التطبيقية وأبحاث سلوك العاملين في المشكلات الإدارية أو التحويلية أو التسويقية					
45	تقديم الجامعات للمعارف والخبرات للطلبة في جميع جوانب التنمية المستدامة (الإجتماعية، والإقتصادية ، والبيئية)					
46	تقديم الجامعات لفرص (المشاركة التعليمية المنتجة) للقطاع الخاص في التعليم والتدريب المهني والتقني مثل (مشاريع الخدمات الطلابية والثقافية، والاستثمار في التعليم الزراعي، والاستثمار في التعليم الطبي، والإستثمارات التعليمية الإنتاجية الأخرى)					
47	إجراء الجامعات (لعمليات التقييم الدقيق والمستمر) لبرامج التدريب المختلفة للتعرف على (انتقال اثر التدريب) لطلابها					
48	تقييم وتطوير الجامعات (وبصفة مستمرة) لسياسات وبرامج تدريب الطلبة (وبالتعاون) مع القطاعات الإنتاجية في سوق العمل					
49	تقديم الجامعات للطلبة برامج ومناهج ومواد تعليمية مرتبطة بمفهوم وثقافة العمل الحر الفردي والجماعي					

المحور الرابع: دور الجامعات في تأهيل الطلبة للعمل الحر(ريادة الأعمال)

50	إيجاد الجامعات للأسس الفاعلة لتعزيز دافعية الطلبة للتوجه نحو العمل الحر الفردي أو الجماعي					
51	إستخدام الجامعات لمنهجيات وأساليب التدريس المناسبة (لاستكشاف) الخصائص الريادية للعمل الحر لدى الطلبة					
52	تقديم الجامعات للبرامج والفرص (التدريبية) لخريجيها قبل إطلاق مشاريعهم الريادية الخاصة					
53	رصد ومعالجة الجامعات (وبالتعاون) مع القطاعات الإنتاجية المشكلات التي تعوق ممارسة العمل الحر لخريجيها					

54	مساهمة الجامعات في تفعيل وتكثيف دور الإعلام بكافة وسائله في نشر ثقافة العمل الحر الفردي والجماعي كبديل مناسب وكمهنة مستقبلية لخريجيها					
55	توسع الجامعات في (تأسيس حاضنات الأعمال) لمشاريع الطلبة الريادية الصغيرة					
56	إيجاد الجامعات للبرامج والخطط اللازمة (لرعاية وتمويل) مبادرات ومشاريع العمل الحر (المتميزة) لخريجي الجامعات					
57	إيجاد الجامعات للآليات المناسبة للخدمات الترويجية والتسويقية (أسواق ، عملاء) لمشاريع خريجيها الريادية					
58	تأسيس الجامعات لحلقات (التواصل والتنسيق) بين خريجيها وبين مؤسسات وشركات القطاع الخاص لاستفادتهم من خبراتها في (التسويق، والمبيعات ، والإستشارات،......)					
59	مساهمة الجامعات في عمليات التوسع وتطوير الأعمال الحرة (المتميزة) للخريجين (كتقديم الإستشارات، ودراسات الجدوى،....)					
60	توفير الجامعات للكتب المتخصصة والدراسات والبحوث عن الأعمال الحرة والمشروعات الصغيرة داخل المكتبات الجامعية					
61	تأسيس الجامعات (لشبكات التواصل المختلفة) (مع خريجيها من العاملين في الأعمال الحرة) لمشاركتهم في أفكارهم وتنمية ممارساتهم العملية					
62	إعداد وتنفيذ الجامعات للقاءات وندوات النقاش الدورية بين الطلبة (ورجال الأعمال الناجحين) للاستفادة من تجاربهم في العمل الحر.					
63	إعداد وتنفيذ الجامعات للقاءات وندوات النقاش الدورية بين الطلبة والرياديين الناجحين في أعمالهم الريادية					

المحور الخامس: دور الجامعات في توفير فرص العمل لخريجيها

<u>أولاً / التوجيه والإرشاد المهني</u>

الرقم	العبارة	دور الجامعات				
		كبير جداً	كبير	متوسط	قليل	قليل جداً
64	تقديم الجامعات لعمليات التوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني (الفاعل) للطلبة في كل كلية جامعية.					
65	تطبيق الجامعات للاختبارات المختلفة (للتعرف على إمكانات الطلبة) وتوجيههم للتخصص المناسب ومهنة المستقبل.					
66	تقديم الجامعات للمناهج التي (تعزز) الاتجاهات الإيجابية والمشاركة الفاعلة في العمل، وتحسين الإنتاج لدى الطلبة مثل مناهج (التربية والتنمية المهنية، الإنسان والمجتمع الصناعي، المعلوماتية).					
67	تقديم الجامعات لبرامج إدارة المهنة (لتنمية قدرات الطلبة) في (معرفة الذات والدوافع، ومعرفة الخيارات في التعلم والعمل، والتكيف مع متغيرات العمل).					
68	تقديم الجامعات للبرامج المتخصصة للطلبة (لتوضيح) دليل التوصيف الوظيفي للوظائف والمهن.					
<u>ثانياً / مساهمة الجامعات في توفير فرص العمل للخريجين وتوظيفهم</u>						
69	استخدام الجامعات للاستراتيجيات التسويقية والترويجية (وبإطار واسع وفاعل) لتوظيف خريجيها					
70	قيام الجامعات (بالتنسيق والتعاون الفاعل) مع جهات التوظيف الحكومية، والأهلية لتوظيف خريجيها					
71	تأهيل الجامعات الطلبة للعمل بأسلوب (العمل عن بعد)					

	وخاصة الطالبات					
72	توسع الجامعات في دعوة القطاع الخاص إلى تبني (التدريب المنتهي بالتوظيف) للخريجين					
73	تطبيق الجامعات لفكرة (سوق العمل الإلكتروني) لتوفير المعلومات الدقيقة عن الوظائف في القطاع الخاص لتمكين خريجيها من شغلها					
74	توفير الجامعات لوحدات شؤون الخريجين في كل كلية جامعية.					
75	تأسيس الجامعات لقواعد البيانات اللازمة والمتاحة لمؤسسات وشركات القطاع الخاص (كالسير الذاتية المتكاملة للخريجين) لتسهيل توظيفهم					
76	تأسيس الجامعات لنظام معلومات (متكامل ومشترك) مع وزارة الخدمة المدنية، ووزارة العمل، وجهات التوظيف الأهلية لتسهيل حصولها على المعلومات الدقيقة والحديثة عن (الوظائف الحالية، والمستقبلية) في سوق العمل					
77	توسع الجامعات في إنشاء كراسي البحث المهتمة بتوطين الوظائف					

ملحق (4)

الإستبانة الإلكترونية

مدعوم من Google Drive

لم يتم إنشاء هذا المحتوى ولا اعتماده من قبل Google.
الإبلاغ عن إساءة الاستخدام - شروط الخدمة - بنود إضافية

دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها – المشكلات والحلول المقترحة

يقوم الباحث / بدر بن مقعد بن سالم المطيري بإجراء دراسة بعنوان (دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها – المشكلات والحلول المقترحة) وذلك ضمن متطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في تخصص الإدارة التربوية – كلية التربية - جامعة اليرموك الأردنية. لذا فإن إجراءات الدراسة تقتضي التعرف على رأي القادة التربويين الإداريين (الذكور، والإناث) في جامعات المملكة العربية السعودية (عمداء ، ووكلاء الكليات ، ورؤساء الأقسام الأكاديمية) العلمية والإنسانية، وسيكون للمعلومات التي (يقدمها، تقدمها) سعادتكم أثراً فعالاً على نتائج الدراسة التي يقوم بها الباحث.

لذا يرجى تعبئة البيانات الأولية أولاً، ثم قراءة عبارات الإستبانة والإجابة عن كل فقرة بما يتفق مع رأيك بدرجة دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجها. وذلك باختيار المربع المناسب أمام كل عبارة.

الباحث

تعريف لبعض المصلحات الواردة في الإستبانة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على: (واقع) دور الجامعات السعودية الحكومية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها ، من خلال إستجابة عينة الدراسة على عبارات المحاور الواردة في أداة الدراسة (الإستبانة).

1- الموارد البشرية

يقصد بهم في هذة الدراسة الطلبة (طلاب ، وطالبات) لمرحلة البكالوريوس في التخصصات الطبيعية العلمية، والتخصصات الإنسانية في الجامعات السعودية الحكومية.

2- خريجي الجامعات

يقصد بهم في هذه الدراسة (الطلاب، والطالبات) الحاصلين على شهادة البكالوريوس من إحدى الجامعات السعودية الحكومية في أحد التخصصات (الطبيعية العلمية ، أو الإنسانية الأدبية).

3- فرص العمل:

يقصد بها في هذه الدراسة جميع الفرص الوظيفية المتاحة التي يمكن لخريجي وخريجات المرحلة الجامعية شغلها في القطاع (الحكومي، أو الخاص).

4- القطاعات الإنتاجية

يقصد بها في هذه الدراسة جميع المؤسسات والإدارات الحكومية ، وجميع مؤسسات وشركات القطاع الخاص التجارية والصناعية والخدمية المملوكة للأفراد جزئياً أو كلياً.

5- الأعمال الحرة (ريادة الأعمال)

يقصد بها في هذه الدراسة العمل الذي يشمل عملية بدء عمل تجاري وتنظيم الموارد الضرورية له. يقوم الشخص به بنفسه لحسابه الخاص، وقد يكون عملا إنتاجيا أو خدميا أو مهنيا أو قد يكون عملا ذهنياً في مجال الفنون، وقد يكون العمل الحر (فردياً أو جماعياً) يتخذ شكلا قانونياً (فرد، أو شركة بتشارك مجموعة من الأفراد).

6- سوق العمل

يقصد به في هذه الدراسة هو السوق الذي يتكون من جانبي العرض والطلب، ويقصد بجانب الطلب: الطلب على العمل من فرص التوظيف والتشغيل التي توفرها مختلف القطاعات الإنتاجية الحكومية، والخاصة في المجتمع السعودي

ويقصد بجانب العرض: جميع الوافدين على سوق العمل لأول مرة من خريجي الجامعات السعودية (ذكور، وإناث) من مرحلة البكالوريوس في جميع التخصصات (الطبيعية العلمية، أو الإنسانية الأدبية).

7- مفهوم التدريب التحويلي:

يقصد به في هذه الدراسة إكساب الخريجين (بعد تخرجهم) مهارات جديدة ومتخصصة ابعد وأعمق من المهارات التقليدية المكتسبة عن طريق التعليم الاكاديمي، من خلال التدريب التحويلي للخريجين لتمكينهم من المنافسة والانخراط في سوق العمل.

8- التعليم التعاوني

يقصد به في هذه الدراسة الشراكة بين الجامعات والقطاعات الإنتاجية بأن يقوم الطالب بالدراسة النظرية في الجامعة وتطبيق المعارف النظرية عملياً في مؤسسات الإنتاج، مع اكتساب الطلاب لمهارة التعامل في بيئة العمل.

أولاً: البيانات الأولية

الجنس *

- ( ) ذكر
- ( ) أنثى

المسمى الوظيفي *

- ( ) (عميد ، عميدة) كلية
- ( ) (وكيل ، وكيلة) كلية
- ( ) (رئيس ، رئيسة) قسم أكاديمي

الكلية *

- ( ) علمية، علوم طبيعية
- ( ) إنسانية

المحور الأول: دور الجامعات في تنمية المعارف والمهارات والقدرات للطلبة

تنمية الجامعات للقيم والمبادئ الإسلامية لدى الطلبة في العمل والتعامل مع الآخرين (كالصدق ، والأمانة،....) *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

تنمية الجامعات لشخصية الطلبة في تحمّل مسئولياتهم الإنسانية والوطنية *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

تنمية الجامعات لمهارات الطلبة في التفكير والبحث العلمي *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

تنمية الجامعات لمهارات الطلبة في إتقان اللغات الأجنبية وخاصة اللغة الإنجليزية *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

تنمية الجامعات لمهارات الطلبة في الإتصال والتواصل *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

تنمية الجامعات لمهارات الطلبة في أساليب التعلم الذاتي *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

تنمية الجامعات لمهارات الطلبة في المبادأة والإبداع والإبتكار *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

تعزيز الجامعات لقيم الدافعية للتعليم المستمر لدى الطلبة *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

تنمية الجامعات لمهارات الطلبة في التحدث بطلاقة والعرض والإلقاء الإبداعي *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

تنمية الجامعات لمهارات الطلبة في المناقشة والحوار *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

تنمية الجامعات للاتجاهات الإيجابية لدى الطلبة تجاه المهن الفنية *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

تنمية الجامعات لمعارف الطلبة في مسايرة التغيرات في مجال المعرفة والتقنية *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

تنمية الجامعات لمهارات الطلبة في استخدام الأجهزة التقنية الحديثة وأدوات الإتصال المختلفة في بيئة العمل *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

تنمية الجامعات لمهارات الطلبة الشخصية في القيادة والعمل الجماعي في بيئة العمل *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

تنمية الجامعات لمعارف وإتجاهات الطلبة في تقبّل التغيير والتطوير والإسهام في إحداثه في بيئة العمل *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

تنمية الجامعات لمعارف وقدرات الطلبة في الإستعداد لعالم العمل وتحدياته الحالية منها، والمستقبلية *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

المحور الثاني: دور الجامعات في تأهيل الطلبة لسوق العمل

تأهيل الطلبة لمواجهة حدة التنافس في سوق العمل في ظل متغيرات العولمة والانضمام لمنظمة التجارة العالمية *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

اعتماد الجامعات على التعليم التطبيقي في المناهج *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

تقديم الجامعات للمناهج التي تهتم بثقافة وآليات العمل *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

ربط الجامعات للمعارف التعليمية والتدريبية سواء كانت نظرية أو تطبيقية بواقع الممارسة العملية في سوق العمل *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

زيادة الجامعات للساعات المعتمدة (في كافة التخصصات) لتدريس اللغات الأجنبية وخاصة اللغة الإنجليزية. *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

تقديم الجامعات مقررات إدارة الأعمال في جميع التخصصات الجامعية لفهم طبيعة إدارة الأعمال في بيئة العمل. *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

تقديم الجامعات للمقررات التي تهتم بتنمية خبرات الطلبة في التسويق والمبيعات والاستشارات *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

تصميم الجامعات البرامج التعليمية الأكاديمية المرنة والقادرة على الاستجابة السريعة لاحتياجات سوق العمل المتغيرة. *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

تأهيل الجامعات للطلبة للعمل في القطاع الخاص ذي التقنية المتطورة *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

تقديم الجامعات للبرامج والمناهج في الاستخدامات التطبيقية للحاسب الآلي في بيئة العمل *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

تأهيل الجامعات للطلبة للتعامل مع الأسواق العالمية المنفتحة على بعضها *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

مرونة الجامعات في الاستجابة لاستحداث مسارات (تخصصية جديدة) وفقاً لاحتياجات سوق العمل المتجددة *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

مرونة الجامعات في الاستجابة لافتتاح برامج أكاديمية في (التخصصات النادرة) وفقاً لاحتياجات سوق العمل المتجددة *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

مرونة الجامعات في الاستجابة لاستحداث تخصصات وبرامج أكاديمية (للمرأة) وفقاً لاحتياجات سوق العمل المتجددة وزيادة مشاركتها في قوة العمل *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

مرونة الجامعات في الاستجابة لاستحداث برامج أكاديمية (للدراسات العليا) وفقاً لاحتياجات سوق العمل المتجددة *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

المحور الثالث: دور الجامعات في توفير فرص التعليم والتدريب واكتساب الخبرات المهنية المستدامة للطلبة

تبني الجامعات لنظام تعليمي وتدريبي مفتوح متنوع المسارات (يتيح التدرج المهني) للطلبة *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

إعتماد الجامعات على الأسس العملية والعلمية (لتحديد الاحتياجات التدريبية للطلبة) وفقاً لمتطلبات وإحتياجات سوق العمل. *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

إعتماد الجامعات على الوصف الوظيفي والمعايير المهنية للوظائف والمهن في عمليات التدريب المختلفة للطلبة *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

ربط الجامعات للمعارف التعليمية والتدريبية سواء كانت نظرية أوتطبيقية (بواقع الممارسة العملية) في سوق العمل *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

تطبيق الجامعات للتعليم التعاوني (الفاعل) بالشراكة مع القطاعات الإنتاجية *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

توسع الجامعات في التعليم المفتوح، والتعليم عن بعد (لإعادة تأهيل) الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل المتجددة *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

تقديم الجامعات لبرامج التدريب التحويلي لإعادة تأهيل الخريجين لسوق العمل (بعد تخرجهم) وبالشراكة مع القطاعات الإنتاجية. *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

تصميم الجامعات للبرامج التعليمية الأكاديمية المرنة القادرة على (الإستجابة السريعة) لإحتياجات سوق العمل المتغيرة.

*[ ] كبير جداً

- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

تقديم الجامعات للبرامج التدريبية (المكثّفة) لخريجيها في التخصصات التي يحتاجها سوق العمل (كتخصص رديف) مثل (برامج اللغة الانجليزية – الحاسب الآلي – التسويق – المبيعات... الخ) (وخاصة لخريجي التخصصات الإنسانية).

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

تقديم الجامعات لبرامج ومناهج (الإستخدامات التطبيقية) للحاسب الآلى (في بيئة العمل). *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

تأهيل الجامعات للطلبة في التعامل مع الأسواق العالمية المنفتحة على بعضها *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

مرونة الجامعات في الإستجابة لإستحداث (مسارات تخصصية جديدة) وفقاً لإحتياجات سوق العمل المتجددة. *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

تدريب الجامعات للطلبة على البحوث التطبيقية وأبحاث سلوك العاملين في المشكلات الإدارية أو التحويلية أو التسويقية *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

تقديم الجامعات للمعارف والخبرات للطلبة في جميع جوانب التنمية المستدامة (الاجتماعية، والاقتصادية ، والبيئية). *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

تقديم الجامعات لفرص (المشاركة التعليمية المنتجة) للقطاع الخاص في التعليم والتدريب المهني والتقني مثل (مشاريع الخدمات الطلابية والثقافية، والاستثمار في التعليم الزراعي، والاستثمار في التعليم الطبي، والاستثمارات التعليمية الإنتاجية الأخرى). *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

إجراء الجامعات (لعمليات التقييم الدقيق والمستمر) لبرامج التدريب المختلفة للتعرف على (انتقال اثر التدريب) لطلابها. *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

تقييم وتطوير الجامعات (وبصفة مستمرة) لسياسات وبرامج تدريب الطلبة (بالتعاون) مع القطاعات الإنتاجية في سوق العمل. *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

المحور الرابع: دور الجامعات في تأهيل الطلبة للعمل الحر(ريادة الأعمال)

تقديم الجامعات للطلبة برامج ومناهج ومواد تعليمية مرتبطة بمفهوم وثقافة العمل الحر الفردي والجماعي *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

إيجاد الجامعات للأسس الفاعلة لتعزيز دافعية الطلبة للتوجه نحو العمل الحر الفردي أو الجماعي *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

إستخدام الجامعات منهجيات وأساليب التدريس المناسبة (لاستكشاف) الخصائص الريادية للعمل الحر لدى الطلبة. *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

تقديم الجامعات للبرامج والفرص (التدريبية) لخريجيها قبل إطلاق مشاريعهم الريادية الخاصة *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

رصد ومعالجة الجامعات (وبالتعاون) مع القطاعات الإنتاجية المشكلات التي تعوق ممارسة العمل الحر لخريجيها *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

مساهمة الجامعات في تفعيل وتكثيف دور الإعلام بكافة وسائله في نشر ثقافة العمل الحر الفردي والجماعي كبديل مناسب وكمهنة مستقبلية لخريجيها *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

توسع الجامعات في (تأسيس حاضنات الأعمال) لمشاريع الطلبة الريادية الصغيرة *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

إيجاد الجامعات للبرامج والخطط اللازمة (لرعاية وتمويل) مبادرات ومشاريع العمل الحر (المتميزة) لخريجي الجامعات. *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

إيجاد الجامعات للآليات المناسبة للخدمات الترويجية والتسويقية (أسواق ، عملاء) لمشاريع خريجيها الريادية *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

تأسيس الجامعات لحلقات (التواصل والتنسيق) بين خريجيها وبين مؤسسات وشركات القطاع الخاص لاستفادتهم من خبراتها في (التسويق، والمبيعات ، والإستشارات،......). *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

مساهمة الجامعات في عمليات التوسع وتطوير الأعمال الحرة(المتميزة) للخريجين (كتقديم الإستشارات، ودراسات الجدوى،....). *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

توفير الجامعات للكتب المتخصصة والدراسات والبحوث عن الأعمال الحرة والمشروعات الصغيرة داخل المكتبات الجامعية *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

تأسيس الجامعات (لشبكات التواصل المختلفة) (مع خريجيها من العاملين في الأعمال الحرة) لمشاركتهم في أفكارهم وتنمية ممارساتهم العملية *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

إعداد وتنفيذ الجامعات للقاءات وندوات النقاش الدورية بين الطلبة (ورجال الأعمال الناجحين) للاستفادة من تجاربهم في العمل الحر *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

إعداد وتنفيذ الجامعات للقاءات وندوات النقاش الدورية بين الطلبة والرياديين الناجحين في أعمالهم الريادية من (خريجي الجامعات). *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

المحور الخامس: دور الجامعات في توفير فرص العمل لخريجيها

أولاً/ التوجيه والإرشاد المهني

تقديم الجامعات لعمليات التوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني (الفاعل) للطلبة في كل كلية جامعية *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

تطبيق الجامعات للاختبارات المختلفة (للتعرف على إمكانات الطلبة) وتوجيههم للتخصص المناسب ومهنة المستقبل. *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

تقديم الجامعات للمناهج التي (تعزز) الاتجاهات الإيجابية والمشاركة الفاعلة في العمل، وتحسين الإنتاج لدى الطلبة مثل مناهج (التربية والتنمية المهنية، الإنسان والمجتمع الصناعي، المعلوماتية). *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

تقديم الجامعات لبرامج إدارة المهنة (لتنمية قدرات الطلبة) في (معرفة الذات والدوافع، ومعرفة الخيارات في التعلم والعمل، والتكيف مع متغيرات العمل). *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً
-

تقديم الجامعات للبرامج المتخصصة للطلبة (لتوضيح) دليل التوصيف الوظيفي للوظائف والمهن. *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

ثانياً / مساهمة الجامعات في توفير فرص العمل للخريجين وتوظيفهم

استخدام الجامعات للاستراتيجيات التسويقية والترويجية (وبإطار واسع وفاعل) لتوظيف خريجيها. *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

قيام الجامعات (بالتنسيق والتعاون الفاعل) مع جهات التوظيف الحكومية، والأهلية لتوظيف خريجيها. *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

تأهيل الجامعات للطلبة للعمل بأسلوب (العمل عن بعد) وخاصة الطالبات *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

توسع الجامعات في دعوة القطاع الخاص إلى تبني (التدريب المنتهي بالتوظيف) للخريجين. *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

تطبيق الجامعات لفكرة (سوق العمل الإلكتروني) لتوفير المعلومات الدقيقة عن الوظائف في القطاع الخاص لتمكين خريجيها من شغلها. *

- [ ] كبير جداً
- [ ] كبير
- [ ] متوسط
- [ ] قليل
- [ ] قليل جداً

توسع الجامعات في إقامة (أيام التوظيف للخريجين) داخل كلياتها المختلفة بحضور مؤسسات وشركات المجتمع. *

- o [ ] كبير جداً
- o [ ] كبير
- o [ ] متوسط
- o [ ] قليل
- o [ ] قليل جداً

تأسيس الجامعات لقواعد البيانات اللازمة والمتاحة لمؤسسات وشركات القطاع الخاص (كالسير الذاتية المتكاملة للخريجين) لتسهيل توظيفهم *

- o [ ] كبير جداً
- o [ ] كبير
- o [ ] متوسط
- o [ ] قليل
- o [ ] قليل جداً

تأسيس الجامعات لنظام معلومات (متكامل ومشترك) مع وزارة الخدمة المدنية، ووزارة العمل، وجهات التوظيف الأهلية لتسهيل حصولها على المعلومات الدقيقة والحديثة عن (الوظائف الحالية، والمستقبلية) في سوق العمل. *

- o [ ] كبير جداً
- o [ ] كبير
- o [ ] متوسط
- o [ ] قليل
- o [ ] قليل جداً

توسع الجامعات في إنشاء كراسي البحث المهتمة بتوطين الوظائف. *

- o [ ] كبير جداً
- o [ ] كبير
- o [ ] متوسط
- o [ ] قليل
- o [ ] قليل جداً

توفير الجامعات لوحدات شؤون الخريجين في كل كلية جامعية *

- o [ ] كبير جداً
- o [ ] كبير
- o [ ] متوسط
- o [ ] قليل
- o [ ] قليل جداً

ملحق (5)

أسئلة المقابلة

بسم الله الرحمن الرحيم

سعادة /.. سلمه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،،، وبعد

يقوم الباحث / **بدر بن مقعد بن سالم المطيري** بإجراء دراسة بعنوان (**دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها – المشكلات والحلول المقترحة**) وذلك ضمن متطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في تخصص الإدارة التربوية – كلية التربية - جامعة اليرموك الأردنية. لذا فإن إجراءات الدراسة تقتضي التعرف على رأي مدراء مكاتب التوظيف في وزارة الخدمة المدنية ، ووزارة العمل، ورجال الأعمال، وسيكون للمعلومات التي يقدمها سعادتكم أثراً فعالاً على نتائج الدراسة التي يقوم بها الباحث.

شاكراً ومقدراً تعاونكم وجهدكم،،،

جوال / بريد إلكتروني / - الباحث

السؤال الأول: من وجهة نظركم (ما المشكلات الذي تراها) في دور الجامعات السعودية في الجوانب التالية:

-المعارف والمهارات والقدرات التي يجب توافرها في خريجي الجامعات لتحقيق متطلبات شغل الوظائف في سوق العمل ؟

....

....

-تأهيل لجامعات لطلبتها لسوق العمل ؟

....

....

-توفير الجامعات لفرص التعليم والتدريب واكتساب الخبرات المهنية المستدامة للطلبة ؟

....

....

-تأهيل الجامعات لطلبتها للعمل الحر(ريادة الأعمال) سواءً الفردي أو الجماعي ؟

....

....

- توفير الجامعات لفرص العمل لخريجيها في الجوانب التالية ؟

أ - التوجيه والإرشاد المهني.

....

....

ب - مساهمة الجامعات في توفير فرص العمل للخريجين، وتوظيفهم.

....

....

<u>السؤال الثاني</u>: من وجهة نظركم (ماالحلول المقترحة) للإرتقاء بدور االجامعات السعودية في الجوانب التالية:

-المعارف والمهارات والقدرات التي يجب توافرها في خريجي الجامعات لتحقيق متطلبات شغل الوظائف في سوق العمل ؟

....

....

-تأهيل لجامعات لطلبتها لسوق العمل ؟

....

....

-توفير الجامعات لفرص التعليم والتدريب وإكتساب الخبرات المهنية المستدامة للطلبة ؟

....

....

-تأهيل الجامعات لطلبتها للعمل الحر (ريادة الأعمال) سواءً الفردي أو الجماعي ؟

....

....

- توفير الجامعات لفرص العمل لخريجيها في الجوانب التالية ؟

أ - التوجيه والإرشاد المهني.

....

....

ب - مساهمة الجامعات في توفير فرص العمل للخريجين، وتوظيفهم.

....

....

ملحق (6)

كتب تسهيل المهمة

جامعـــة اليرمـــوك
YARMOUK UNIVERSITY

كليــة التربيــة
مكتـــب العميـــد

ك ت/١٠٧/٣

الرقم : ..../مطر/١٠٤٢٥
التاريخ : ٥ / كانون الثاني ٢٠١٤
الموافق :

إلى من يهمه الأمر

الموضوع: تسهيل مهمة الطالب بدر بن مقعد بن سالم المطيري

تحية طيبة وبعد،،،

يقوم الطالب بدر بن مقعد بن سالم المطيري، ورقمه الجامعي (٢٠٠٨٢١٠٠١١)، بدراسة بعنوان "دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها - المشكلات والحلول المقترحة"؛ وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في كلية التربية، تخصص الإدارة التربوية. ويستدعي ذلك تطبيق أداة الدراسة (استبانه) على عينة القادة الأكاديميين والإداريين في الجامعات الحكومية في المملكة العربية السعودية.

أرجـو التكرم بالاطـلاع والموافقـة علـى تسهيل مهمـة الطالب المذكور أعلاه.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

عميد كلية التربيـــة /

أ.د. أمل الخصاونة

تلفون : ٧٢١١١١١ - ٢ - ٩٦٢ + فاكس : ٧٢١١١٩٩ - ٢ - ٩٦٢ + اربد – الأردن
Tel: +962 - 2 - 721111 Fax: +962 - 2-7211199 Irbid - Jordan E-mail: fac_edu@yu.edu.jo http://www.yu.edu.jo

جامعــة اليرمــوك
YARMOUK UNIVERSITY

كليــة التربيــة
مكتــب العميــد

الرقم: ك ت/ ١١٠٧/ ١٥٩٨
التاريخ: ...... /جمادي الأولى/ ١٤٣٣
الموافق: ... ٨ / آذار/ ٢٠١٢

إلى من يهمه الأمر

الموضوع: تسهيل مهمة الطالب بدر مقعد سالم المطيري

تحية طيبة وبعد،،،

يقوم الطالب بدر مقعد سالم المطيري، ورقمه الجامعي (٢٠٠٨٢١٠٠١٦)، بدراسة بعنوان "دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها المشكلات والحلول المقترحة"؛ وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في كلية التربية، تخصص إدارة تربوية. ويستدعي ذلك تطبيق أداة الدراسة (المقابلة) على مدراء التوظيف في وزارة الخدمة المدنية، ووزارة العمل، ورجال الاعمال المسجلين في الغرف التجارية والصناعية في المملكة العربية السعودية.

أرجو التكرم بالاطلاع والموافقة على تسهيل مهمة الطالب المذكور اعلاه .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

عميد كلية التربيــة

أ.د. أمل الخصاونة

هاتف: ٧٢١١١١١ - ٢ - ٩٦٢ + فاكس: ٧٢١١١٣٨-٢-٩٦٢ + اربد - الأردن
Tel. +962-2-7211111 Fax +962-2-7211138 Irbid - Jordan E-mail: ...@yu.edu.jo http://www.yu.edu.jo

ROYAL EMBASSY OF SAUDI ARABIA
CULTURAL MISSION
AMMAN

سفارة المملكة العربية السعودية
الملحقية الثقافية
عمان

سعادة وكيل جامعة الملك سعود للدراسات العليا والبحث العلمي   المحترم

السلام عليكم ورحمة الله بركاته..وبعد: 1016778290

إشارة لخطاب جامعة اليرموك رقم ك ت/3/107 وتاريخ 2014/1/5م (المرفق) والمتضمن طلب تسهيل مهمة الطالب / بدر بن مقعد بن سالم المطيرى ، الملتحق بجامعة اليرموك في تخصص الإدارة التربوية لمرحلة الدكتوراه على حسابه الخاص في إجراء بحث ميداني وجمع معلومات تتعلق ببحثه لرسالة الدكتوراه التي هي بعنوان((دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها- المشكلات والحلول المقترحة)).

نأمل التلطف بالنظر في امكانية تسهيل مهمة المذكور وموافاتنا بموافقتكم على ذلك.

ولكم تحياتي وتقديري،،،

الملحق الثقافي السعودي في الأردن

أ.د. محمد بن مفلح بن شبلي القحطاني

سفارة المملكة العربية السعودية
الملحقية الثقافية - عمان

رقم الصادر: ١٠٦٦١
التاريخ: ١٤٣٥/٠٣/٠٦
المرفقات: ٢

الموضوع: . . . . الرفقات: . . . . . .

هاتف: ٥٣٧٥٥٥٥ فاكس: ٥٣٣١٤٥٣ ص.ب: ٢٧١٧ عمان ١١٨٢١ الأردن البريد الإلكتروني: sacmjo@sacm.org.jo - www.sacm.org.jo
Tel:5375555 Fax: 5331453 P.O.Box. 2717 Amman 11821 Jordan E-mail:sacmjo@sacm.org.jo - www.sacm.org.jo

ROYAL EMBASSY OF SAUDI ARABIA
CULTURAL MISSION
AMMAN

سفارة المملكة العربية السعودية
الملحقية الثقافية
عمان

سعادة وكيل جامعة الملك عبدالعزيز للدراسات العليا والبحث العلمي المحترم

السلام عليكم ورحمة الله بركاته...وبعد:

1016778290

إشارة لخطاب جامعة اليرموك رقم ك ت/3/107 وبتاريخ 2014/1/5م (المرفق) والمتضمن طلب تسهيل مهمة الطالب / بدر بن مقعد بن سالم المطيري ، الملتحق بجامعة اليرموك في تخصص الإدارة التربوية لمرحلة الدكتوراه على حسابه الخاص في إجراء بحث ميداني وجمع معلومات تتعلق ببحثه لرسالة الدكتوراه التي هي بعنوان((دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها- المشكلات والحلول المقترحة)).

نأمل التلطف بالنظر في امكانية تسهيل مهمة المذكور وموافتنا بموافقتكم على ذلك.

ولكم تحياتي وتقديري،،،

الملحق الثقافي السعودي في الاردن

أ.د. محمد بن مفرح بن شبلي القحطاني

سفارة المملكة العربية السعودية
الملحقية الثقافية - عمان

رقم الصادر:
التاريخ:
المرفقات:

الموضوع: .... المرفقات: ....

هاتف ٥٣٧٥٥٥٥ فاكس ٥٣٣١٤٥٣ ص.ب. ٢٧١٧ عمان ١١٥٢١ الأردن البريد الإلكتروني : E-mail:sacmjo@sacm.org.jo - www.sacm.org.jo
Tel:5375555 Fax: 5331463 P.O.Box. 2717 Amman 11521 Jordan E-mail:sacmjo@sacm.org.jo - www.sacm.org.jo

سفارة المملكة العربية السعودية
الملحقية الثقافية
عمان

ROYAL EMBASSY OF SAUDI ARABIA
CULTURAL MISSION
AMMAN

سعادة وكيل جامعة الملك فيصل للدراسات العليا والبحث العلمي المحترم

السلام عليكم ورحمة الله بركاته...وبعد:

1016778290

إشارة لخطاب جامعة اليرموك رقم ك ت/3/107 وتاريخ 2014/1/5م (المرفق) والمتضمن طلب تسهيل مهمة الطالب / بدر بن مقعد بن سالم المطيري ، الملتحق بجامعة اليرموك في تخصص الإدارة التربوية لمرحلة الدكتوراه على حسابه الخاص في إجراء بحث ميداني وجمع معلومات تتعلق ببحثه لرسالة الدكتوراه التي هي بعنوان((دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها- المشكلات والحلول المقترحة)).

نأمل التلطف بالنظر في امكانية تسهيل مهمة المذكور وموافاتنا بموافقتكم على ذلك.

ولكم تحياتي وتقديري،،،

الملحق الثقافي السعودي في الأردن

أ.د. محمد بن مفرح بن شبلي القحطاني

سفارة المملكة العربية السعودية
الملحقية الثقافية ، عمان

رقم الصادر: ١٠٦٥
التاريخ: ١٤٣٥/٠٣/٠٩
المرفقات: ١

الموضوع: .... المرفقات: ....

هاتف: ٥٣٧٥٥٥٥ فاكس: ٥٣٣١٤٥٣ ص.ب ٢٧١٧ عمان ١١٨٢١ الأردن البريد الإلكتروني: sacmjo@sacm.org.jo - www.sacm.org.jo
Tel:5375555 Fax: 5331453 P.O Box. 2717 Amman 11821 Jordan E-mail:sacmjo@sacm.org.jo - www.sacm.org.jo

ROYAL EMBASSY OF SAUDI ARABIA
CULTURAL MISSION
AMMAN

سفارة المملكة العربية السعودية
الملحقية الثقافية
عمان

سعادة وكيلة جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن للدراسات العليا والبحث العلمي المحترم

1016778290

السلام عليكم ورحمة الله بركاته...وبعد:

إشارة لخطاب جامعة اليرموك رقم ك ت/3/107 وتاريخ 2014/1/5م (المرفق) والمتضمن طلب تسهيل مهمة الطالب / بدر بن مقعد بن سالم المطيري ، الملتحق بجامعة اليرموك في تخصص الإدارة التربوية لمرحلة الدكتوراه على حسابه الخاص في إجراء بحث ميداني وجمع معلومات تتعلق ببحثه لرسالة الدكتوراه التي هي بعنوان((دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها- المشكلات والحلول المقترحة)).

نأمل التلطف بالنظر في امكانية تسهيل مهمة المذكور وموافاتنا بموافقتكم على ذلك.

ولكم تحياتي وتقديري،،،

الملحق الثقافي السعودي في الاردن

أ.د. محمد بن مفرح بن شبلي القحطاني

سفارة المملكة العربية السعودية
الملحقية الثقافية - عمان

رقم الصادر : ١٠٥٩
التاريخ : ١٤٣٥/٠٣/٠٢
المرفقات : ٠

الموضوع : .... المرفقات : ....

هاتف ٥٣٧٥٥٥٥ فاكس ٥٣٣١٤٥٣ ص.ب: ٢٧١٧ عمان ١١٨٢١ الأردن البريد الإلكتروني : E-mail:sacmjo@sacm.org.jo - www.sacm.org.jo
Tel:5375555 Fax: 5331453 P.O.Box. 2717 Amman 11821 Jordan E-mail:sacmjo@sacm.org.jo - www.sacm.org.jo

ROYAL EMBASSY OF SAUDI ARABIA
CULTURAL MISSION
AMMAN

سفارة المملكة العربية السعودية
الملحقية الثقافية
عمان

السادة مدراء التوظيف بوزارة الخدمة المدنية المحترمين

١٠٢٤٠٩٥٦٢٠

السلام عليكم ورحمة الله بركاته...وبعد:

إشارة لخطاب جامعة اليرموك رقم ك.ت/١٠٧/١٨/١٢٩ وتاريخ ٢٠١٤/٠٣/١٠م (المرفق) والمتضمن طلب تسهيل مهمة الطالب /بدر مفعد سالم المطيري، الملتحق بجامعة اليرموك في تخصص إدارة تربوية لمرحلة الدكتوراة على حسابه الخاص في إجراء (مقابلة) وجمع معلومات تتعلق ببحثه لرسالة الدكتوراة التي هي بعنوان (دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها المشكلات والحلول المقترحة).

نأمل التلطف بالنظر في امكانية تسهيل مهمة المذكور وموافاتنا بموافقتكم على ذلك.

ولكم تحياتي وتقديري،،،

الملحق الثقافي السعودي في الاردن

أ.د. محمد بن مفرح بن شبلي القحطاني

سفارة المملكة العربية السعودية
الملحقية الثقافية - عمان

رقم الصادر
التاريخ
المرفقات

الرقم: ... التاريخ: ... الموضوع: ... المرفقات: ...

www.sacm.org.jo - E-mail: sacmjo@sacm.org.jo
Tel: 5375655 Fax: 5331455 P.O Box 2717 Amman 11821 Jordan E-mail: sacmjo@sacm.org.jo - www.sacm.org.jo

ROYAL EMBASSY OF SAUDI ARABIA
CULTURAL MISSION
AMMAN

سفارة المملكة العربية السعودية
الملحقية الثقافية
عمان

السادة مدراء التوظيف بوزارة العمل المحترمين

السلام عليكم ورحمة الله بركاته...وبعد:

١٠٢٤٠٩٥٦٢٠

إشارة لخطاب جامعة اليرموك رقم ك ت/١٠٧/١٨/١٢٩ وتاريخ ٢٠١٤/٠٢/١٠م (المرفق) والمتضمن طلب تسهيل مهمة الطالب /بدر مقعد سالم المطيرى، الملتحق بجامعة اليرموك في تخصص إدارة تربوية لمرحلة الدكتوراة على حسابه الخاص في إجراء (مقابلة) وجمع معلومات تتعلق ببحثه لرسالة الدكتوراة التي هي بعنوان (دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها المشكلات والحلول المقترحة).

نأمل التلطف بالنظر في امكانية تسهيل مهمة المذكور وموافاتنا بموافقتكم على ذلك.

ولكم تحياتي وتقديري،،،

الملحق الثقافي السعودي في الاردن

أ.د. محمد بن مفرح بن حسين القحطاني

سفارة المملكة العربية السعودية
الملحقية الثقافية - عمان

رقم الصادر :
التاريخ :
المرفقات :

الرقم : ... التاريخ : ... الموضوع : ... المرفقات : ...

www.sacm.org.jo - E-mail: sacmjo@sacm.org.jo
Tel: 5375696 Fax: 5331452 P.O.Box 2747 Amman 11821 Jordan

سفارة المملكة العربية السعودية
الملحقية الثقافية
عمان

ROYAL EMBASSY OF SAUDI ARABIA
CULTURAL MISSION
AMMAN

السادة رجال الأعمال المسجلين بالغرف التجارية في منطقة الرياض المحترمين

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.. وبعد

١٠٢٤٠٥٩٩٢١

إشارة لخطاب جامعة اليرموك رقم [illegible] وتاريخ ٢٠/٠٣/٢٠١٤م (المرفق) والمتضمن طلب تسهيل مهمة الطالب/ بندر محمد سالم المطيري الملتحق بجامعة اليرموك في تخصص إدارة تربوية لمرحلة الدكتوراة على حسابه الخاص في إجراء (مقابلة) وجمع معلومات تتعلق ببحثه لرسالة الدكتوراة التي هي بعنوان (دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها المشكلات والحلول المقترحة).

نأمل الاطلاع والنظر في إمكانية تسهيل مهمة المذكور وموافاتنا بمرئياتكم على ذلك.

ولكم تحياتي وتقديري،،،

الملحق الثقافي السعودي في الأردن

أ.د. محمد بن مفرح بن شبلي القحطاني

ROYAL EMBASSY OF SAUDI ARABIA
CULTURAL MISSION
AMMAN

سفارة المملكة العربية السعودية
الملحقية الثقافية
عمان

السادة رجال الأعمال المسجلين بالغرف التجارية بمنطقة جده   المحترمين

السلام عليكم ورحمة الله بركاته...وبعد: ١٠٢٤٠٩٥٦٢٠

إشارة لخطاب جامعة اليرموك رقم ك ا ت/١٠٧/١٨/١٢٩ وتاريخ ٢٠١٤/٠٣/١٠م (المرفق) والمتضمن طلب تسهيل مهمة الطالب /بدر مفعد سالم المطيري، الملتحق بجامعة اليرموك في تخصص إدارة تربوية لمرحلة الدكتوراة على حسابه الخاص في إجراء (مقابلة) وجمع معلومات تتعلق ببحثه لرسالة الدكتوراة التي هي بعنوان (دور الجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل لخريجيها المشكلات والحلول المقترحة).

نأمل التلطف بالنظر في امكانية تسهيل مهمة المذكور وموافاتنا بموافقتكم على ذلك.

ولكم تحياتي وتقديري،،،

الملحق الثقافي السعودي في الأردن

أ.د. محمد بن مفرح بن شبتي القحطاني

سفارة المملكة العربية السعودية
الملحقية الثقافية - عمان

Abstract

Al-mitiri. Badr Bin Meqad Bin Salem. Saudi universities role in the development of human resources and provide employment opportunities for graduates the problems and suggested solutions. PhD Dissertation. Yarmouk University. 2014. Supervisor: Prof. Saleh Oliemat

The purpose of this study is to investigate the role of Saudi universities in developing human resources and providing graduators with work opportunities as perceived by administrative leaders in Saudi Universities as well as, investigating if there are significant statistical differences in their responses attributed to gender, post and college variables. Moreover, exploring the problems facing Saudi universities in developing human resources and providing work opportunities as perceived by businessmen and job employment managers in the ministry of labor and civil services ministry through conducting interviews with them and the suggested solutions.

To achieve the aims of this study the researcher developed an electronic questionnaire consisted of (78) items related to five domains about the role of Saudi universities in developing human resources and providing graduators with work opportunities. The researcher administrated the questionnaire electronically through scientific research deanship in every university on the population of the study that consisted of (839) male and female administrative leaders (Dean, female dean, deputy, female deputy, department heads) in both humanitarian and scientific colleges in four universities, those are, King Saud university and its branches in Riyadh, Princess Noura university for girls and its branches in Riyadh, King addelaziz university and its branches in Jeddah and King Faisal university and its branches in Al-ahsa'a. The sample of the

study consisted of (174) male administrative leaders and (164) female administrative leaders in both humanitarian and scientific colleges.

To conduct the needed statistical analysis the researcher used (SPSS) software by using means, standard deviations and Independent Sample T-test. To answer the third and fourth questions interviews were conducted with (20) businessmen and (10) job employment managers in the ministry of labor and (10) civil services ministry.

The findings of the study showed that the role of Saudi universities in developing human resources and providing graduators with work opportunities as perceived by administrative leasers was in an average degree. Moreover, there is a significant statistical difference at the level of (α =0.05) between the mean of role of Saudi universities in developing human resources and providing graduators with work opportunities in all domains attributed to post in favor of Academic department head compared to dean and deputy.

Based on the findings of the study the researcher recommended the need of establishing a national strategy on the kingdom to develop the role of Saudi universities in enhancing all the system of human resources development (students) in Saudi university and providing them with work opportunities, this includes polices, plans, programs as well as materials and faculty members and finding the suitable funds and place as well as technical facilities. Moreover, shifting the role of Saudi universities from the traditional role based on employing to the pioneer role of creating job opportunities through designing programs and courses to graduate students able to create job opportunities in the labor market.